DIE GEDINGEENTLOHNUNG
IM ERZBERGBAU
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

IHRE DERZEITIGE TARIFREGELUNG
UND DIE
DURCHFÜHRUNG IN DER PRAXIS

1971

WULF-GERD JONELEIT

DIE GEDINGEENTLOHNUNG
IM ERZBERGBAU
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

IHRE DERZEITIGE TARIFREGELUNG
UND DIE
DURCHFÜHRUNG IN DER PRAXIS

Dissertation
zur Erlangung des Grades eines Doktors
des Rechts der Rechts- und Wirtschafts-
wissenschaftlichen
Fakultät
der Universität des Saarlandes

vorgelegt von
Rechtsanwalt Wulf-Gerd Joneleit

UNIV.
LEIDEN
BIBL.

Dekan:	Professor Dr. Wilhelm Karl Geck
Erstberichterstatter:	Professor Dr. Wilhelm Wegener
Zweitberichterstatter:	Professor Dr. Gerhard Lüke
Tag der Disputation:	16. Februar 1971

DEM ANDENKEN MEINES VATERS

Inhaltsverzeichnis Seite

Einleitung 1

A. Problemstellung 1
B. Entwicklung und Bedeutung des Erzbergbaues 2
C. Unterschiede zwischen Steinkohlen- und Erzbergbau 6

Kapitel I

Die historische Entwicklung des Gedingewesens und die gegenwärtige Ausgestaltung in den Tarifverträgen 8

A. Die geschichtliche Entwicklung des Begriffs "Gedinge" 8
1. Ursprung des Begriffs im Bergbau 8
2. Die Entwicklung bis zur Gegenwart 16

B. Der heutige Begriff 21

C. Die Spielarten des Gedinges nach DOHMEN 25
1. Übersicht 25
2. Gedingegattung 26
3. Gedingeform 26
4. Gedingeumfang 27
5. Gedingegestalt 28
6. Gedingeart 31

D. Die tarifliche Regelung des Gedingewesens 31
1. Die geltenden Bestimmungen im Erzbergbau im Zeitpunkt der Untersuchung (März 1968) 31
a) Kollektivverträge 31
b) Allgemeine Regelungen 34
c) Abschluß des Gedinges 35
d) Nichtzustandekommen eines Gedinges 36
e) Inhalt und Dauer des Gedinges 38
f) Gedingeabnahme 40
g) Zusammenfassung 41

2. Vergleich mit den Gedingebestimmungen im Steinkohlenbergbau (Ruhr) 42

Kapitel II

Die Handhabung des Gedingewesens in der Praxis 48

A. Die Erzbergwerke in der Bundesrepublik Deutschland 48

1. Metallerzbergbau 48

2. Eisenerzbergbau 49

B. Vorgehen bei der Untersuchung der Erzgruben 50

C. Untersuchungsergebnisse 51

1. Preußag AG, Metallerzbergbau 51

a) Erzbergwerk Rammelsberg 51

b) Erzbergwerk Grund 54

c) Zusammenfassung 55

2. Gewerkschaft Maubacher Bleiberg, Grube Vereinigter Bastenberg und Dörnberg 55

3. Die Eisenerzbergwerke der Ilseder Hütte 57

a) Erzbergwerk Bülten-Adenstedt 57

b) Erzbergwerk Lengede-Broistedt 61

c) Zusammenfassung 63

4. Die Eisenerzbergwerke der Salzgitter AG 63

a) Schachtanlage Peine 63

b) Schachtanlage Konrad 65

c) Schachtanlage Haverlahwiese 66

d) Zusammenfassung 68

5. Der Meinungsstand über das Gedingewesen im Erzbergbau 68

Kapitel III

Vereinbarbeit der praktizierten Gedinge mit den tarifvertraglichen Bestimmungen in Verbindung mit den von der Literatur entwickelten Grundsätzen zum Gedingewesen 72

A. Die Erfordernisse des Gedinges 72

B. Entsprechen die praktizierten Gedinge dem Prinzip der Leistungsentlohnung? 77

1. Das Vollgedinge 77
2. Prämiengedinge 78
   a) Das Zuschlaggedinge 78
   b) Das unterproportionale Gedinge 80
   c) Vereinbarkeit einer Prämienentlohnung mit dem Gedingebegriff 82
3. Das Festlohngedinge 86
4. Das Leistungslohnprinzip und die Abhängigkeit des Lohnes vom fremden Arbeitsergebnis 88

C. Das praktizierte Gedingewesen und das Erfordernis des Vertrages 90

1. Einzelvertrag 90
2. Betriebsvereinbarung 95
3. Anordnung durch die Betriebsführung 111
4. Zusammenfassung 113

D. Die Gedingepraxis und die bergmännische Untertagearbeit 114

E. Ergebnis 116

Kapitel IV

Die Ursachen der Entwicklung zur heutigen Gedingepraxis im Erzbergbau 119

A. Die Gründe für das Abweichen von den Tarifbestimmungen 119

1. Die Mechanisierung des Untertagebergbaues und die Einführung neuer Abbaumethoden 119
2. Allgemeine Mängel des Gedingewesens 124

B. Gründe für das Festhalten am Begriff "Gedinge" 126

Kapitel V

Vorschlag zur tarifrechtlichen Neuregelung des Gedingewesens 133

A. Änderung des Gedinges 133

B. Inhalt eines neuen Gedinges 135

1. Das neue Gedinge und das Merkmal "Leistungslohn" 135

2. Das neue Gedinge und das Merkmal "Einzelvertrag" 137

3. Das neue Gedinge und das Merkmal "bergmännische Arbeit" 141

4. Definition des neuen Gedinges 142

C. Zulässigkeit der Inhaltsänderung des Gedinges durch die Tarifparteien unter Berücksichtigung der Gedingebestimmungen im Allgemeinen Berggesetz 145

D. Neuregelung des Gedingewesens in den Tarifverträgen 149

S c h l u ß

Das neue Gedingewesen im Vergleich mit dem historischen Gedinge 151

Literaturverzeichnis

Einzelwerke und Kommentare

BERNHARD, Ludwig — Die Entstehung und Entwicklung der Gedingeordnungen im Deutschen Bergrecht. In: Staats- und sozialwissenschaftliche Forschungen, Bd. 2o, Heft 7, Leipzig 19o2

BOBROWSKI-GAUL — Das Arbeitsrecht im Betrieb von der Einstellung bis zu Entlassung, 5. Auflage, Heidelberg 1965

BOEHMER, Gustav — Grundlagen der Bürgerlichen Rechtsordnung, 2. Buch, 1. Abteilung, Dogmengeschichtliche Grundlagen des Bürgerlichen Rechts, Tübingen 1951

BOLDT, Gerhard — Das Recht des Bergmanns, 3. Auflage, Tübingen 196o

BREER, Wolfgang — Die geschichtliche Entwicklung des Gedingewesens und seine heutige Bedeutung (Staatswissenschaftliche Ausarbeitung für die Prüfung für den höheren Staatsdienst im Bergfach), Gladbeck 1957

BRENKEN, Günter — Möglichkeiten der Leistungsentlohnung im Bergbau, Diss. ing., Clausthal 1967

Die Kohlenwirtschaft der Bundesrepublik im Jahre 1967, Statistik der Kohlenwirtschaft e.V., Essen 1968

DIETZ, Rolf — Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar 4. Auflage, München, Berlin 1967

DOHMEN, Franz — Das Gedingewesen im Bergbau, Berlin, Göttingen, Heidelberg 1953

EBEL, Herbert und WELLER, Herbert	Allgemeines Berggesetz vom 24. Juni 1865 in der gegenwärtig geltenden Fassung, Kommentar, 2. Auflage, Berlin 1963
ENGISCH, Karl	Einführung in das juristische Denken, 4. Auflage, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1968
ENNECCERUS-NIPPERDEY	Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts, 1. Halbband, 15. Auflage, Tübingen 1959
ERMAN, Walter	Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 1. Band 4. Auflage, Münster 1967
ERMISCH, Hubert	Das sächsische Bergrecht des Mittelalters, Leipzig 1887
FESTENBERG-PACKISCH, Hermann von	Bausteine zur Geschichte des deutschen Bergbaues, Braunschweig und Leipzig 1901
FITTING, KRAEGELOH, AUFFARTH	Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, 8. Auflage, Berlin, Frankfurt 1968
FLUME, Werner	Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts, 2. Band, Das Rechtsgeschäft, Berlin, Heidelberg, New York 1965
FRITZSCHE, Carl Helmut	Lehrbuch der Bergbaukunde mit besonderer Berücksichtigung des Steinkohlenbergbaus, Bd. I, 1o. Auflage, Berlin, Göttingen, Heidelberg 1961 Bd. II, 1o. Auflage, Berlin, Göttingen, Heidelberg 1962
GALPERIN-SIEBERT	Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 4. Auflage, Heidelberg 1963
GAUL, Dieter	Rechtsprobleme der Rationalisierung mit ihren Lohn- und Personalfragen, Heidelberg 1961

Handwörterbuch der Staatswissenschaften, herausgegeben von ELSTER, WEBER und WIESER, II. Band, 4. Auflage, Jena 1924

HUECK, Götz	Die Betriebsvereinbarung, Münster, Köln 1952
HUECK-NIPPERDEY	Lehrbuch des Arbeitsrechts, BD. I, 7. Auflage, Berlin, Frankfurt 1963, BD. II, 7. Auflage, Berlin, Frankfurt 1966, Bd. II, 6. Auflage, Berlin, Frankfurt 1957
HUECK-NIPPERDEY	Grundriß des Arbeitsrechts, 4. Auflage, Berlin und Frankfurt 1968
HUECK-NIPPERDEY-STAHLHACKE	Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 4. Auflage, München, Berlin 1964
Industrie Gewerkschaft Bergbau und Energie	Jahrbücher 1950 - 1968/69, Bochum 1951 - 1970
Industrie Gewerkschaft Bergbau und Energie	Richtig kalkulieren macht sich bezahlt, Bochum 1968
JAEGER, Karl	Die Rechtsnatur des Gedinges im rheinisch-westfälischen Steinkohlenrevier, unter besonderer Berücksichtigung der Gedingearten und Gedingeformen, Diss. jur., Münster 1953

Jahrbuch für Bergbau, Energie, Mineralöl und Chemie, herausgegeben von Heinz REINTGES, Paul SCHORN, Emil SCHRÖDTER und Hans-Gerhard WILLING, 76. Erscheinungsjahr, 61. Jahrgang, Essen 1968

KASKEL-DERSCH	Arbeitsrecht, 5. Auflage, Berlin, Göttingen, Heidelberg 1957
KOSIOL, Erich	Leistungsgerechte Entlohnung. Überarbeitete und erweiterte 2. Auflage der "Theorie der Lohnstruktur", Wiesbaden 1962
MARTENS, Helmut	Grundlagen und Formen der Entlohnung, Berlin 1958
MAUCHER, Herbert	Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn, 2. Auflage, Darmstadt 1965

MAUS, Wilhelm	Tarifvertragsgesetz, Kommentar, Göttingen 1956
MÜLLER, Herbert	Gruppenarbeit im Gruppenlohn im saarländischen Steinkohlenbergbau Diss.jur., Mainz 195o
MÜLLER-ERZBACH, Rudolf	Das Bergrecht Preußens und des weiteren Deutschlands, Stuttgart 1917
MÜSSIG , Alois	Das Gedinge im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau, Diss.jur., Frankfurt, Bochum 1931
NIKISCH, Arthur	Arbeitsrecht, Bd. I, 3.Auflage, Tübingen 1961 Bd. II, 2. Auflage,Tübingen 1959 Bd. III, 2.Auflage, Tübingen 1966
PALANDT	Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 28. Auflage, München 1969
ROHDE, Manfred	Die Gedingeentlohnung im Ruhrbergbau. Ihre derzeitige Tarifregelung und die Durchführung in der Praxis, Diss.jur., Saarbrücken 1966
RÜMELIN, Max	Erlebte Wandlungen in Wissenschaft und Lehre, Tübingen 193o
SAPPER, Karl	Die Entwicklung des Bergbaues. In: Weltall und Menschheit, herausgegeben von Hans KRAEMER,Bd.I, Berlin 19o2
SCHIMANSKI, Siegfried	Knappschaftsversicherung, Knappschaftsrentenversicherungs-Neuregelungsgesetz, Kommentar, Frankfurt 1968
SCHREIBER, Georg	Der BERGBAU in Geschichte, Ethos und Sakralkultur, Köln und Opladen 1962
SCHWEMANN, A.	Die Entwicklung des Deutschen Bergbaues, Berlin 1928
STAUDINGER, J. v.	Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetzen und Nebengesetzen, I. Bd., Allg.Teil, 11. Auflage, Berlin 1957, II. Bd., Recht der Schuldverhältnisse, 3. Teil, §§ 611-7o4, 11. Auflage, Berlin 1958

Urkundenbuch der Stadt Freiberg in Sachsen, herausgegeben von Hubert ERMISCH, II. Band: Bergbau, Bergrecht, Münze Leipzig 1886

ZYCHA, Adolf — Das Recht des ältesten deutschen Bergbaues bis ins 13. Jahrh., Berlin 1899

ZYCHA, Adolf — Das böhmische Bergrecht des Mittelalters auf der Grundlage des Bergrechts von Iglau, Berlin 1900

Einzelbeiträge und Aufsätze

BENDER, Bernd — Zur Methode der Rechtsfindung bei der Auslegung und Fortbildung des gesetzten Rechts. In: Juristen-Zeitung, 1957, S. 593 - 602

BÖRGER — Über das Gedinge. In: Reichsarbeitsblatt, Jahrgang 1941, S. 157-162

BOLDT, Gerhard — Sind die Vorschriften über die Arbeitsordnung in den deutschen Berggesetzen, insbesondere §§ 80 a ff. ABG, noch rechtswirksam? In: Beiträge zu Problemen des neuzeitlichen Arbeitsrechts, Festschrift für Wilhelm Herschel, Schriftenreihe des Bundesarbeitsministeriums, Heft 1, S. 55-69, Stuttgart 1955

DAPPRICH, Gerhard — Die Einwirkung des Betriebsverfassungsgesetzes auf das Allgemeine Berggesetz. In: Glückauf, 89. Jahrgang (1953), S. 363-365

DAPPRICH, Gerhard — Zur Frage der Weitergeltung der berggesetzlichen Vorschriften über die Arbeitsordnung. In: Zeitschrift für Bergrecht, Bd. 97 (1956), S. 105 - 111

DOHMEN, Franz — Grundsätzliches zum Gedinge. In: Glückauf, 103. Jahrgang (1967), S. 848 - 850

DORSTEWITZ, FRITZSCHE und PRAUSE — Zur Einteilung und Bezeichnung der Abbauverfahren. In: Glückauf, 95. Jahrgang (1959), S. 1245-1251

GAUL, Dieter	Der Prämienlohn und seine Kennzeichnung. In: Der Betriebs-Berater, 16. Jahrgang (1961), S. 1385-1390
GOOSMANN, Wilhelm und LÜKE, Heinrich	Gedingekalkulatorische Untersuchungen von Flözstreckenvortrieben mit Seitengreifladern und Continuous Minern. In: Glückauf, 101. Jahrgang (1965), S. 576-581
HERSCHEL, Wilhelm	Betriebsvereinbarung oder Betriebssatzung? In: Recht der Arbeit, 1. Jahrgang (1948), S. 47 - 50
HÖCKER, Lorenz	Das Wesen des Gedinges, seine rechtliche Ausgestaltung in Vergangenheit und Gegenwart. In: Glückauf, 96. Jahrgang (1960) S. 657 - 665
HÖCKER, Lorenz	Gedinge und Akkord, Probleme des Leistungslohnes im Bergbau unter rechtlichen Blickpunkten. In: Glückauf, 98. Jahrgang (1962) S. 1413-1422
HÖCKER, Lorenz	Der Akkord im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau. In: Glückauf, 100. Jahrgang (1964) S. 400 - 405
HÖCKER, Lorenz	Was ist die "Normalleistung" (normale Arbeitsleistung)? - betrachtet im Hinblick auf die Bergmannsarbeit unter Tage. In: Glückauf, 100. Jahrgang (1964), S. 688-699
JACOBS, Günter	Untersuchung von Blockbruchbaubetrieben mit Hilfe von Verfahren der Unternehmensforschung. In: Glückauf, 100. Jahrgang (1964), S. 1390 - 1395
LEUTHOLD	Die Freiberger Bergwerksverfassung im 14. Jahrhundert. In: Zeitschrift für Bergrecht, Band 29 (1888), S. 71-77
MERKEL, Heinz	Betriebserfahrungen mit dem Continuous Miner. In: Glückauf, 92. Jahrgang (1956), S. 1-7
MOLITOR, Erich	Grund und Grenzen des Weisungsrechts. In: Recht der Arbeit, 12. Jahrgang, 1959, S. 2-8

OPET, Otto — Das Gewerkschaftsrecht nach den deutschen Bergrechtsquellen des Mittelalters. In: Zeitschrift für Bergrecht, Band 34 (1893), S. 218-252, S. 293-371

PASS, Bernhard — Der "Tarifvertrag über die Neufassung der tariflichen Gedingebestimmungen für den rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau" vom 2o.4.1967. In: Glückauf, 1o3. Jahrgang (1967), S. 1o47-1o54

PAWELKE, Ansgar — Der Prämienlohn. In: Der Betriebs-Berater, 14. Jahrgang (1959), S. 961-963

PAWELKE, Ansgar — Prämienlohn und Mitbestimmung. In: Der Betriebs-Berater, 14. Jahrgang (1959), S. 1315-1317

RUMMEL, Kurt — Leistungslohn und Lohnarten. In: Archiv für das Eisenhüttenwesen, 14. Jahrgang (194o), S. 247-253

RUMMEL, Kurt — Gedanken um Lohn und Leistung. In: Archiv für das Eisenhüttenwesen, 18. Jahrgang (1944), S. 29 - 42

SCHRÄER, Heinz — Die Art der Entlohnung in Streben mit vollmechanischer Gewinnung. In: Glückauf, 1o3. Jahrgang (1967), S. 1174-118o

SCHRÄER, Heinz — Vorschläge für neuartige Entlohnungsformen in mechanisierten Betrieben. In: Glückauf, 1o3. Jahrgang (1967), S. 12o1 - 12o6

SCHREIBER, Helmut — Die Bestimmungen des Gesetzes über Bergmannsprämien und seiner Durchführungsverordnung. In: Glückauf, 93. Jahrgang (1957), S. 976-98o

THAR, Robert — Beachtliche Leistungssteigerung im deutschen Erzbergbau. In: Glückauf, 1oo. Jahrgang (1964), S. 374-383

WALTHER, Hans — Gedanken zur Weiterentwicklung des Gedingewesens. In: Bergbau-Rundschau, 2. Jahrgang (195o), S. 293 - 295

WALTHER, Hans — Die Entwicklung der Gedinge im Jahre 195o gegenüber 1949 im westdeutschen Steinkohlenbergbau. In: Glückauf, 86. Jahrgang (195o), S. 1134 - 1139

WALTHER, Hans — Das Gedinge in Gesetz und in den tariflichen Bestimmungen. In: Bergfreiheit, 19. Jahrgang (1954), S. 381 - 396

WALTHER, Hans — Die Entwicklung der Gedinge im Jahre 1954 im Vergleich zu den Jahren 1949 und 1950 im westdeutschen Steinkohlenbergbau. In: Glückauf, 91. Jahrgang (1955), S. 217 - 226

WALTHER, Hans — Ergebnisse einer Gedingerundfrage im Jahre 1957 über die Gliederung der Gedingearbeiter im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau nach der Art ihrer Entlohnung. In: Glückauf, 94. Jahrgang (1958), S. 697 - 714

WALTHER, Hans — Die Lohnfindung bei schälender und schneidender Kohlengewinnung im westdeutschen Steinkohlenbergbau. In: Glückauf, 95. Jahrgang (1959), S. 573 - 596

WALTHER, Hans — Die Gedingewirtschaft im Steinkohlenbergbau des Bundesgebiets ohne Saar von 1949 bis 1962. In: Glückauf 99. Jahrgang (1963), S. 677 - 684

WALTHER, Hans — Die Gedingewirtschaft in der Ausrichtung, im Abbaustreckenvortrieb und im Strebbetrieb unter besonderer Berücksichtigung der Mechanisierung. In: Glückauf, 99. Jahrgang (1963), S. 880 - 889

WALTHER, Hans — Der Leistungslohngedanke und die Zukunft des Gedinges. In: Glückauf, 100. Jahrgang (1964), S. 389 - 400

WALTHER, Hans — Der Einfluß der bergtechnischen Entwicklung auf das Gedingewesen, In: Glückauf, 102. Jahrgang (1966), S. 515 - 522

WEGENER, Wilhelm — Art. Bergrecht.
In: Handwörterbuch zur deutschen Rechtsgeschichte, Bd. 1, 2. Lieferung, Sp. 373 - 378, Berlin 1965

WEGENER, Wilhelm — Art. Bergregal.
In Handwörterbuch zur deutschen Rechtsgeschichte, Bd. 1, 2. Lieferung, Sp. 378-381, Berlin 1965

WEIZSÄCKER, Wilhelm — Art. Bergbau. In: Handwörterbuch des Grenz- und Auslanddeutschtums, Bd. 1, S. 372 - 375, Breslau 1933

ZIMMERMANN, Theo — Willenserklärung und Gesetz. In: Neue Juristische Wochenschrift. 4. Jahrgang (1951), S. 948 - 95o

ZIMMERMANN, Theo — Die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Berichtigung der Gesetze. In: Neue Juristische Wochenschrift 5. Jahrgang (1952), S. 959-961

ZIMMERMANN, Theo — Die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Anpassung der Gesetze an die veränderten wirtschaftlichen Verhältnisse. In: Neue Juristische Wochenschrift, 6. Jahrgang (1953), S. 484-486

ZYCHA, Adolf — Art. Bergbau. In: Reallexikon der Germanischen Altertumskunde, 1. Band, S. 248-25o, Straßburg 1911-1913

Abkürzungen

a.A.	anderer Ansicht
a.a.O.	am angegebenen Ort
ABG	Allgemeines Berggesetz
Abs.	Absatz
Anm.	Anmerkung, Anmerkungen
AO	Arbeitsordnung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
Archiv für das Eisenhüttenwesen	Archiv für das Eisenhüttenwesen (Zeitschrift)
ARS	Arbeitsrechtssammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte
BAG	Bundesarbeitsgericht; Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB	Der Betriebs-Berater (Zeitschrift)
Bd.	Band
Bergbau Rundschau	Bergbau Rundschau (Zeitschrift)
Bergfreiheit	Bergfreiheit (Zeitschrift)
Berg PDVO	VO zur Durchführung des Gesetzes über Bergmannsprämien
BergPrG	Gesetz über Bergmannsprämien
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BR	Bergrecht
d.h.	das heißt
ff.	folgende
Freib.	Freiberger

Glückauf	Glückauf (Zeitschrift)
HaVO	Hauerarbeiten-Verordnung
i.d.F.	in der Fassung
IG	Industrie Gewerkschaft
i.V.m.	in Verbindung mit
JZ	Juristen-Zeitung (Zeitschrift)
KnVNG	Knappschaftsrentenversicherungs-Neuregelungsgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MTV	Manteltarifvertrag
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
PreußGS	Gesetz-Sammlung für die Königlich Preußischen Staaten, Berlin
RAG	Reichsarbeitsgericht; Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts
RArbBl.	Reichsarbeitsblatt (Zeitschrift)
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RKnG	Reichsknappschaftsgesetz
S.	Seite, Seiten
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
s.n.S.	siehe nächste Seite
Sp.	Spalte
s.S.	siehe Seite
TVG	Tarifvertragsgesetz
Urkb.	Urkundenbuch
Vgl.	Vergleiche
VO	Verordnung
Vorbem.	Vorbemerkung
WiGBl.	Gesetzblatt der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes

z.B.	zum Beispiel
ZfB	Zeitschrift für Bergrecht (Zeitschrift)
zit.	zitiert
ZV Metall	Erste Zusatzvereinbarung zum Lohnrahmentarifvertrag - Gedingelohn - vom 7.1.1969

Erläuterung bergmännischer Begriffe

Abhauen	Siehe Aufhauen
Anlegung	Begründung des bergmännischen Arbeitsverhältnisses
Anschläger	Bedienungspersonal an den Schächten
Aufhauen	Schwebend in der Lagerstätte aufgefahrene, streckenartige Grubenbaue, die von unten nach oben hergestellt werden (von oben nach unten hergestellte heißen Abhauen)
Aufwältigen	Arbeiten, die zur Aufrechterhaltung und Wiederherstellung der Förderung dienen
Ausrichtung	Sammelbegriff für die Herstellung aller Grubenbaue, die das Aufsuchen und Anfahren einer Lagerstätte von der Tagesoberfläche aus bezwecken
Bau	Ausbauelement; bergmännisches Spezialmaß
Bergeversatz	Gestein, das als Versatzgut benutzt wird
Blindschacht	Schacht, der nicht zutage auskommt
Förderrollen	siehe Rollen
Hangendes	Über einer Lagerschicht liegende Gesteinsschicht; das vom Beobachtungspunkt betrachtete Dachgestein
Hauer	Knappe, der nach dreijähriger Untertagearbeit und nach Besuch eines Hauerkurses die Hauerprüfung bestanden hat.
Haufwerk	Das lose angeschüttete, aus dem Gebirge gelöste Gut
Herausschießen	Heraussprengen
Kappe	Ausbauelement, das zum Abfangen des Daches oder der Firste dient; bergmännisches Spezialmaß
Knappe	Bergmann, der ein Lehrverhältnis mit Abschluß der Knappenprüfung durchgemacht hat

Lehrhauer	Noch nicht vollständig ausgebildeter Bergmann
Ortsältester	Hauer, der an einem Betriebspunkt als Vorarbeiter tätig ist
Richtstrecke	Hauptstrecke unter Tage
Rollen	Steil einfallende oder auch senkrecht verlaufende Grubenbaue mit meist rundem Querschnitt, die der Abförderung der gewonnenen Mineralien oder der Zufuhr von Versatzgut dienen
Schießen	Sprengen
Schlepper	angelernter Bergmann
Schrapper	Kastenartiges Fördergefäß, das mit einem Seil über die Sohle gezogen wird und der Abförderung dient
Strebförderung	Förderung im Strebbau
Versatz	Verfüllen des durch die Hereingewinnung des nutzbaren Minerals entstandenen Hohlraumes
Vorrichtung	Sammelbegriff für die Herstellung aller Grubenbaue, welche die durch die Ausrichtung aufgeschlossene Lagerstätte für den Abbau vorbereiten

Einleitung

A. Problemstellung

Der Bergmann, der in arbeitsvertraglicher Beziehung zum Bergwerk steht, hat einen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Dieses Arbeitsentgelt kann nach den darzulegenden tarifvertraglichen Abmachungen Schichtlohn, Akkordlohn oder Gedingelohn sein. Interessant für die vorliegende Untersuchung ist allein der Gedingelohn. Unter Gedinge ist dabei ganz allgemein der Vertrag zu verstehen, durch den der Bergmann mit seinem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Bemessung des Arbeitslohnes nach der Arbeitsleistung trifft[1]. Der Gedingelohn ist demnach der für den Bergmann typische Leistungslohn[2]. Auf diesen Gedingelohn hat der Bergmann einen Anspruch, wenn er als Gedingearbeiter angelegt wird[3].

Untersuchungen im Ruhrbergbau haben ergeben, daß bei der heutigen Gedingeentlohnung das Prinzip der Leistungsentlohnung und das der vertraglichen Vereinbarung nicht immer gewahrt wird[4]. Aufgabe der vorliegenden Untersuchung ist es, den Erzbergbau der Bundesrepublik daraufhin zu untersuchen, ob die Durchbrechung des Leistungslohnprinzips und des Prinzips der vertraglichen Vereinbarung auch hier stattfindet, und rechtliche Vorschläge zu erarbeiten, die die eventuelle Nichtübereinstimmung von tarifvertraglichen Grundlagen und deren Handhabung in der Praxis beseitigen helfen.

---

1) JAEGER, S. 21; zur näheren Definition s.u. S. 24 f.

2) BOLDT, Recht des Bergmanns, S. 315; BOBROWSKY-GAUL, S. 234; BREER, S. 5.

3) BOLDT, Recht des Bergmanns, S. 317.

4) Siehe dazu ROHDE, S. 63 ff.

Im einzelnen ergeben sich folgende Fragen:

1. Welche Anforderungen stellt die tarifvertragliche Regelung im Erzbergbau an die Gedingeentlohnung?
2. Wie wird die Gedingeentlohnung in der Praxis durchgeführt?
3. Entspricht die Gedingepraxis der tarifvertraglichen Regelung?
4. Wird die derzeitige tarifvertragliche Regelung den Gegebenheiten im Erzbergbau gerecht?
5. Wie hätte eine tarifvertragliche Regelung des Gedingewesens für den heutigen Erzbergbau auszusehen?

B. Entwicklung und Bedeutung des Erzbergbaues

Neben dem Salzbergbau ist der Erzbergbau der älteste Bergbau überhaupt[5]. Seine Ursprünge lassen sich bis in die prähistorische Zeit zurückverfolgen[6]. Auf deutschem Boden bauten bereits die Kelten, die illyrischen Räter und die Noriker in größerem Umfang Kupfer, Zinn und Eisenerz ab[7]. Der ältere deutsche Bergbau ist technisch Wäschen und Versieden der Sohle, Tage- oder einfachster Tiefbau auf Erze in geringer Tiefe, rechtlich grundherrlicher Bergbau durch Froner ohne Einfluß römischen Rechts[8]. Die Römer belebten den Erzbergbau in Germanien durch ihre höher entwickelte Bergbaukunst[9]

---

5) MÜLLER-ERZBACH, S. 5; SAPPER, S. 268.

6) MÜLLER-ERZBACH, S. 6, 7; SAPPER, S. 268; SCHREIBER, Bergbau, S. 87 ff.; SCHWEMANN, S. 1; ZYCHA, Bergbau S. 248 § 1.

7) MÜLLER-ERZBACH, S. 6, 7; SCHREIBER, Bergbau, S. 285, 565, 612; WEIZSÄCKER, Bergbau, S. 372; ZYCHA, Bergbau, S. 248 §§ 2-4.

8) WEIZSÄCKER, Bergbau, S. 372.

9) MÜLLER-ERZBACH, S. 9; ZYCHA, Bergbau, S. 249 § 6.

und insbesondere durch den Einsatz von Sklaven[10], die in den Ostalpen, im Schwarzwald, in den Vogesen, in der Eifel und im Siegerland nach Eisen, Silber, Blei und Kupfer gegraben haben[11]. Mit dem Untergang des Römischen Reiches fand der Bergbau auf deutschem Boden vorerst teilweise sein Ende; viele Bergwerksanlagen wurden verlassen und verfielen[12]. In einigen Gegenden der römischen Provinzialverwaltung ist ein Zusammenhang des römischen und des fränkisch-deutschen Salz- und Erzbergbaues wahrscheinlich, desgleichen ein Fortwirken römischer Domänenordnungen auf die Betriebsorganisation[13].

Die weitere Entwicklung des deutschen Erzbergbaues beginnt schon im 10. Jahrhundert mit dem Auffinden der Erzlagerstätte des Rammelberges bei Goslar[14]. Von hier aus setzte eine neue Belebung der Erzgewinnung ein. Für die Dauer von zwei Jahrhunderten erreichte der Bergbau auf deutschem Boden eine erste wirtschaftliche Blüte[15]. Bedeutend waren im12. Jahrhundert der Silberbergbau im Breisgau, in Sachsen und im Harz, sowie der von deutschen Bergleuten erschlossene und betriebene Silberbergbau in Böhmen und Ungarn[16]. Die Anfänge des Steinkohlenbergbaues lassen sich bis ins 17. Jahrhundert zurückverfolgen, die wirtschaftliche Bedeutung war jedoch gering[17].

---

10) Siehe SCHREIBER, Bergbau, S. 33 ff., der auf die Verurteilung "ad metalla" zur Römerzeit hinweist,die sich im Rahmen des römischen Strafrechts vollzog und einem Todesurteil gleichkam.

11) MÜLLER-ERZBACH, S. 9; SCHWEMANN, S. 1.

12) MÜLLER-ERZBACH, S. 9; SCHWEMANN, S. 1.

13) WEIZSÄCKER, Bergbau, S. 372.

14) FESTENBERG-PACKISCH, S.13; SCHREIBER, Bergbau S. 99.

15) MÜLLER-ERZBACH, S. 13; SCHREIBER, Bergbau S. 99; SCHWEMANN, S. 2.

16) MÜLLER-ERZBACH, S. 13, 14; ZYCHA, Bergbau, S. 249 § 4.

17) FESTENBERG-PACKISCH, S. 67; MÜLLER-ERZBACH, S. 32; SCHREIBER, Bergbau S. 97.

Seit dem Anfang des 14. Jahrhunderts entstanden die ersten gesetzlichen Kodifikationen über den Bergbau, so das Iglauer Bergrecht, das Bergrecht des Harzes und das Freiberger Bergrecht[18]. Aus diesen Zusammenfassungen der bergrechtlichen Gewohnheiten entwickelte sich später die landesherrliche Berggesetzgebung, die wiederum Grundlage des deutschen Bergrechts der Neuzeit gewesen ist[19].

Die Blütezeit des deutschen Erzbergbaues dauerte bis zum Ende des 14. Jahrhunderts; dann setzte ein Niedergang ein, der seine Ursache in technischen Schwierigkeiten und inneren Unruhen hatte[20].

Bis in die zweite Hälfte des 16. Jahrhunderts erholte sich der Erzbergbau und erlebte einen neuen Aufschwung[21]. Durch die Entdeckung Amerikas und des Seeweges nach Indien, in deren Gefolge große Mengen von Metallen nach Deutschland eingeführt wurden, wurde die Blütezeit des Erzbergbaues erneut beendet, und der Dreißigjährige Krieg brachte den Bergbau völlig in Verfall[22]. Seitdem hat der Erzbergbau die Bedeutung, die er einmal in Deutschland hatte, nicht wiedererlangen können[23].

---

18) BERNHARD, S. 5; ERMISCH, S. LVIII ff. u. S. XXI, MÜLLER-ERZBACH, S. 63.

19) SCHWEMANN, S. 1.

20) FESTENBERG-PACKISCH, S.23; MÜLLER-ERZBACH, S. 17.

21) SCHWEMANN, S. 9.

22) MÜLLER-ERZBACH, S. 26 mit Anm. 1, 27, wonach zwischen 1521 und 1544 Deutschland jährlich etwa 50 t Silber förderte, das übrige Europa etwa 10 t und Amerika 13 t; 1581 - 1600 förderte Deutschland 33 t jährlich, Amerika dagegen 305 t.

23) SCHWEMANN, S. 15.

Während der Steinkohlenbergbau sich seit dem 18. Jahrhundert aufwärts entwickelte, mußten einige Erzreviere, so der sächsische und der Andreasberger Erzbergbau, ihren Betrieb gegen Ende des 19. Jahrhunderts einstellen[24]. Es fehlten größere Erzlagerstätten, die den wirtschaftlichen Abbau zuließen. Daher ist die heutige wirtschaftliche Bedeutung der Eisen- und Metallerzbergwerke[25] gemessen an der Gesamtwirtschaft gering, und die Tendenz ist weiter rückläufig.

Die Lagerstätten sind zum Teil ausgebeutet, und der Abbau ist teilweise an der Rentabilitätsgrenze angelangt und dennoch nicht konkurrenzfähig mit Auslandserzen[26].

Der deutsche Metallerzbergbau[25] beschäftigte auf nur noch 7 Bergbaubetrieben im Jahre 1967 ca. 3.600 Mann[27] und der Eisenerzbergbau[25] auf 18 Bergbaubetrieben ca. 4.000 Mann[27]; der Steinkohlenbergbau hatte Ende 1967 noch 287.270 Beschäftigte[28]. Die heutige, gegenüber dem Steinkohlenbergbau geringe Bedeutung des Erzbergbaues darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Erzbergbau früherer Jahrhunderte die Vorstufe, "der unvergleichliche Lehrmeister, ja die Mutter des Kohlenbergbaues"[29], gewesen ist.

---

24) SCHWEMANN, S. 15.

25) In der Praxis unterscheidet man Eisenerzbergbau und Metallerzbergbau; Metallerzbergbau ist dabei der Nichteisenmetallerzbergbau.

26) THAR in Glückauf (100) 1964, S. 374.

27) Aus Jahrbuch für Bergbau, Energie, Mineralöl und Chemie 1967, S. 225 ff.; es werden die Zahlen zugrunde gelegt, die zum Zeitpunkt der vorliegenden Untersuchung Gültigkeit hatten.

28) Aus Kohlenwirtschaft der Bundesrepublik 1967, S. 32.

29) So SCHREIBER, Bergbau, S. 97.

Bergrecht und Sitte, Sprache, Brauchtum und Redensart des mittelalterlichen Metallerzbergbaues, insbesondere des Edelmetallerzbergbaues, haben die weitere Entwicklung des gesamten Bergbaues bestimmt[30].

Auch der Begriff des Gedinges ist in den Bergordnungen für den frühen Metallerzbergbau entwickelt worden[31]. Einzelne Regelungen über das Gedingewesen, die bereits im 15. Jahrhundert im Erzbergbau kodifiziert waren, sind vom Steinkohlenbergbau übernommen worden und wirken heute noch in einzelnen Tarifbestimmungen fort[32].

C. Unterschiede zwischen Steinkohlen- und Erzbergbau

Die Entwicklung des Erzbergbaues vollzog sich im Gegensatz zur Steinkohle nicht in großen, sondern in kleinen Revieren. Auch heute sind die noch fördernden Erzgruben verteilt in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Baden-Württemberg und Bayern. Diese Feststellung ist für die vorliegende Arbeit deshalb wichtig, weil die Entwicklung und die Probleme der Entlohnung in den einzelnen Grubenbetrieben nicht einheitlich, sondern je nach den betrieblichen Bedürfnissen und, bedingt durch die Eigenständigkeit der Erzgruben, verschieden sind.

Die Einzugsbereiche der Erzbergwerke für Arbeitnehmer überschneiden einander im Gegensatz zum Ruhrbergbau nicht, wodurch die Kommunikationsmöglichkeit der Bergleute untereinander geringer ist. Auch fehlt

---

30) SCHREIBER, Bergbau, S. 98, 119.

31) Siehe unten S. 10 ff.

32) So z.B. die Bestimmung über die Vereinbarung des Gedinges in der Schneeberger Bergordnung von 1479, nach der das Gedinge zwischen dem Steiger oder Betriebsführer als Vertreter der Gewerkschaft und dem einzelnen Arbeiter zu vereinbaren war; siehe dazu BERNHARD, S. 55.

im Erzbergbau eine der Gedingekommission in Essen entsprechende Organisation, die für Gedingestreitigkeiten zuständig ist[33]. Daneben sind die bergbaulichen Gegebenheiten, wie Abbaumethoden, Lagerstätten, Gestein u.ä. nicht nur in den einzelnen Erzbergwerken unterschiedlich, sondern auch unvergleichbar mit denen des Steinkohlenbergbaues. Das führt dazu, daß die im Ruhrbergbau gefundenen Ergebnisse über Gedinge nicht ohne weiteres auf den Erzbergbau übertragen werden können.

Veröffentlichungen über Entlohnungsfragen, wie sie im Steinkohlenbergbau vor allem von WALTHER[34] und HÖCKER[35] existieren, sind für den Erzbergbau nicht vorhanden[36]. Der Verfasser war daher auf eigene Untersuchungen angewiesen. Die hierfür notwendigen Gedingeunterlagen wurden dem Verfasser freundlicherweise von den Bergwerksgesellschaften zur Verfügung gestellt.

---

33) Die Gedingekommission in Essen ist gemäß §§ 1, 52 ff. MTV Steinkohle für das ganze rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier zuständig; siehe im einzelnen dazu ROHDE, S. 24.

34) Siehe u.a. in Glückauf (86) 1950, S. 1134-1139; Glückauf (91) 1955, S. 217 - 226; Glückauf (94) 1958, S. 697 - 714; Glückauf (99) 1963, S. 677-684.

35) Siehe u.a. Glückauf (96) 1960, S. 657 - 665; Glückauf (98) 1962, S. 1413 - 1422.

36) Siehe ROHDE, S. 130 mit Anm.

Kapitel I

Die historische Entwicklung des Gedingewesens und die gegenwärtige Ausgestaltung in den Tarifverträgen

A. Die geschichtliche Entwicklung des Begriffs "Gedinge"

1. Ursprung des Begriffs im Bergbau

Die beiden Grundfaktoren, die dem deutschen Bergrecht zugrunde liegen, sind das Bergregal und die Bergbaufreiheit[1]. Durch das Bergregal wurden die Mineralien dem Verfügungsrecht des Grundbesitzers entzogen und die Nutzung, als Eigentum im Sinne von Herrschaft über die Nutzung verstanden, dem Kaiser (König) vorbehalten[2]. Gleichzeitig bildete das Bergregal die Voraussetzung für das Institut der Bergbaufreiheit oder Bergfreiheit[3]. Zunächst war eine Trennung von Grundeigentum und dem Recht auf die Nutzung der im Boden ruhenden Erze nicht vorhanden[4]. Ohne Einwilligung des Grundherren durfte auf dessen Boden kein Bergbau betrieben werden. Die durch das Bergregal bedingte Entziehung der Verfügungsbefugnis des Grundeigentümers über die unterirdischen Mineralien führte zu einer Loslösung des Bergbaues vom Grundeigentum[5]. Durch die Bergfreiheit

---

1) ERMISCH, S. XXVII; ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 6; ob diese Rechtsinstitute römisch-rechtlichen oder deutsch-rechtlichen Ursprungs sind, kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung dahingestellt bleiben; siehe zu dieser Frage: WEGENER, Bergrecht, Sp. 373 ff.,; WEGENER, Bergregal, Sp. 378 ff.; ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 9 ff. mit Anm.

2) WEGENER, Bergrecht, Sp. 373; WEGENER, Bergregal Sp. 380.

3) WEGENER, Bergrecht, Sp. 373.

4) WEGENER, Bergrecht, Sp. 374.

5) WEGENER, Bergrecht, Sp. 374.

konnte nun auch gegen den Willen des Grundeigentümers an jedem geeigneten Platz Bergbau getrieben werden[6].

Unter der Geltung dieser bergrechtlichen Grundsätze entwickelten sich die ersten Bergwerksbetriebe im Mittelalter. Diejenigen, die das Recht zum Abbau der Mineralien erworben hatten, bilden als Gewerken eine bergrechtliche Genossenschaft, die Gewerkschaft, und betrieben mit eigener Hand den Bergbau[7]. Die Gewerken bauten gemeinsam die ihnen zustehenden Grubenfelder ab, zahlten die Abgaben[8] und verteilten untereinander den Gewinn. Die Gewerken waren Anteilseigentümer des Bergwerks und nicht Lohnarbeiter[9]. Der Zusammenschluß mehrerer Bergleute zu einer Genossenschaft zwecks gemeinsamer Ausbeutung des Bergwerks hatte seine Hauptgründe in den hohen Anlagekosten und in der Schwierigkeit der bergbaulichen Arbeit[10].

Auf die Dauer waren die arbeitenden Gewerken jedoch nicht in der Lage, die Kosten des Bergwerks allein zu tragen[11]. Daneben konnten oder wollten einige Gewerken nicht mehr mitarbeiten, wollten aber dennoch wegen geleisteter Einlagen am Gewinn des Bergwerks beteiligt sein[12].

---

6) WEGENER, Bergrecht, Sp. 374.

7) BERNHARD, S. 8, ERMISCH, S. LXXXVIII; OPET, S. 312; ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 101.

8) BERNHARD, S. 8; ERMISCH, S. LXXXVIII; ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 101.

9) ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 104.

10) ERMISCH, LXXXVIII; ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 100.

11) ERMISCH, LXXXVIII; ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 102.

12) BERNHARD, S. 9; MÜLLER-ERZBACH, S. 229.

Das führte dazu, daß nicht nur arbeitende Gewerken eine Gewerkschaft bildeten, sondern daß auch Kapitalgeber, Erben von verstorbenen Gewerken oder nicht mehr arbeitswillige Gewerken der Gewerkschaft angehören konnten[13].

Die arbeitenden Gewerken erbrachten ihren Beitrag zur Gewerkschaft durch ihre Arbeitsleistung, während die nicht arbeitenden Gewerken einen Geldbeitrag - die sog. Kost - leisten mußten[14]. Der Vertrag, der die Vereinbarung der Gewerken über die Kost enthielt, war der Kostvertrag, und für diesen Kostvertrag wird in dem Freiberger Bergrecht (A) (etwa 13o7[15]) erstmalig in einer Urkunde die Bezeichnung Gedinge im Bergbau gebraucht.[16]

Der Kostvertrag, der in § 17 Freib. BR (A) geregelt ist, erscheint in zwei Formen, nämlich

---

13) BERNHARD, S. 9; OPET in ZfB 34, S. 312; ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 1o4.

14) BERNHARD, S. 8,1o.

15) ERMISCH, S. LVIII; Siehe auch JAEGER, s. 39 mit Anm.

16) BERNHARD, S. 15, 48; siehe auch § 14 Freib. BR (A) in Freib. Urkb. S. 271 ff. und ERMISCH, S. 11; § 28 Iglauer BR in Freib. Urkb. S. 285 und ERMISCH, S. 36; § 21 Freib. BR (B) in Freib. Urkb. S. 294 und ERMISCH, S. 54

als "kost uf tage" und
als "kost czu wurffen"[17].

Dabei bedeutete der Kostvertrag "uf Tage", daß der Kostgeber seinen Beitrag nach bestimmten Zeitabschnitten zu zahlen hatte und der Kostvertrag

---

17) In § 17 Freib. BR (A) heißt es: "... Ist abir das dy gewerken willekurn vor deme bergmeistere ire kost czu wurffen czu geben adir uf tage, wenne dy ersten wurfe der pheninge vordynet werden, so mag man clagen, ..." (zit. nach Freib. Urkb. S. 273). Wie diese Stelle auszulegen ist, ist umstritten. Nach Leuthold, ZfB 29, S. 93, haben die Gewerken anteilig zu den Kosten des Bergwerks beizutragen, und zwar entweder gleichzeitig oder einer um den anderen, so daß jedesmal einer die Kosten eines bestimmten Zeitabschnitts trug oder eine gewisse Summe (wurf) einschoß, nach deren Verbrauch ein anderer Gewerke zu zahlen hatte (ebenso OPET in ZFB 34, S. 317 Anm. 28). ERMISCH, S. 248 gibt "wurf" die Bedeutung "Zahlmaß für gewisse Dinge"; er legt die in Rede stehende Stelle in § 17 Freib. BR (A) aus: "die für die Bestreitung der Kosten erforderlichen Gelder in vereinbarten Pauschsummen oder an bestimmten Terminen zahlen." Dagegen ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, S. 268, der der Vereinbarung "czu wurffen czu geben adir uf tage" die Bedeutung gibt, daß die vereinbarte Kost zu zahlen ist, wenn ein bestimmter Betrag angelaufen ist oder wenn ein besonders festgesetzter Termin erreicht ist.

Das Anlaufen eines bestimmten Betrages kann nur von einer Leistung abhängig sein, die der "Stufenschläger" im festen Gestein zu markieren hatte.

Dieser Auslegung durch ZYCHA schließt sich der Verfasser an. Im Ergebnis der gleichen Auffassung ist BERNHARD, S. 14, 15.

"czu wurffen" besagte, daß die Kost erst fällig wurde, wenn eine bestimmte Arbeitsleistung von den arbeitenden Gewerken erbracht worden war[18]. Die Kost wurde also unterteilt in einen zeitabhängigen und einen leistungsabhängigen Geldbeitrag.

Unter welchen Umständen die eine oder die andere Art der Kostzahlung vereinbart wurde, ist aus den Quellen nicht ersichtlich. Es erscheint aber unwahrscheinlich, daß die arbeitenden Gewerken das Risiko der Unregelmäßigkeit des Berges und der dadurch bedingten Ungewißheit des Arbeitsergebnisses allein getragen haben. Daraus folgt, daß die Kost "czu wurffen" nur dann vereinbart worden sein kann, wenn überschaubare und gleichbleibende Arbeitsbedingungen vorlagen. Dafür spricht auch die Tatsache, daß die arbeitenden Gewerken als Gewinnbeteiligte selbst am Arbeitsergebnis interessiert waren und eine Kontrolle oder ein zusätzlicher Anreiz durch die Kostgeber nicht unbedingt erforderlich war.

Der Kostvertrag "czu wurffen" stellt den ersten Versuch im Bergbau dar, ein Äquivalent zwischen Arbeitsleistung und Kapital herzustellen. Dieses Problem tauchte erstmals auf, als Kapitalgeber am Gewinn des Bergwerks beteiligt wurden. Als die Gewerken noch alle selbst den Bergbau betrieben, stellte sich die Frage der Äquivalenz von Arbeitsleistung und Kapital nicht; hier ergab sich aber ein ähnliches Problem:

Der Gewerke, der den Bergbau betrieb, hatte ein Bergbaurecht über einen bestimmten Bergteil

---

18) BERNHARD, S. 14, 15; ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, S. 268.

erhalten[19]. Das Bergbaurecht übte er mit anderen Gewerken, die ebenfalls ein Bergbaurecht über einen Bergteil besaßen, gemeinschaftlich aus[2o]. Der einzelne Gewerke beschränkte den Abbau nicht auf seinen Bergteil[21], sondern baute mit allen Berechtigten zusammen im ganzen Bergwerk das Erz ab.

Der Anteil der einzelnen Gewerken hatte demnach keinen realen Charakter, sondern lediglich ideellen[22]. Der Anteil war maßgebend für die Verteilung des Gewinns, der proportional den einzelnen Anteilen auf die Gewerken verteilt wurde[23]. Das war natürlich nur dann gerechtfertigt, wenn der Gewerke entsprechend seinem Anteil auch seine Arbeitsleistung erbrachte. Der gleiche Gewinn der an der Gewerkschaft mit gleichen Anteilen beteiligten Gewerken setzte also gleiche Arbeitsleistungen der einzelnen Gewerken voraus.

Die Feststellung, ob die Arbeitsleistung des einen der des anderen entsprach und ob somit der gleiche Gewinn für alle gerechtfertigt war, war sicherlich nicht einfach zu treffen. Die Unregelmäßigkeit des Bergbaues und die Verschiedenartigkeit der Abbaupunkte machten es notwendig, daß die einzelnen Gewerken eine Einigung über die Gleichwertigkeit der Arbeit erzielten.

---

19) ERMISCH, S. LXXXIX; Müller-ERZBACH, S. 225; OPET, ZfB 34, S. 293; ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, S. 238.

2o) MÜLLER-ERZBACH, S. 225; ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, S. 239.

21) ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, S. 239 ff. mit weiteren Nachweisen; ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 137 ff.; a.A.: OPET in ZfB 34, S. 294 ff.; ERMISCH, S. LXXXIX.

22) ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, S. 239 ff. mit weiteren Nachweisen; dagegen ERMISCH, S. LXXXIX; MÜLLER-ERZBACH, S. 224; OPET in ZfB 34, S.294ff.

23) ZYCHA, Recht des ältesten Bergbaues, S. 141.

Daher liegt die Vermutung nahe, daß eine Vereinbarung über die Arbeitsleistungen der einzelnen Gewerken bereits während der genossenschaftlichen Zeit getroffen wurde, und zwar dahingehend, daß die Äquivalenz der jeweiligen Arbeiten bei gleichbleibenden und überschaubaren Verhältnissen nach der Leistung und in den übrigen Fällen nach der Zeit bemessen wurde. Diese Bemessung mußte durch eine Einigung der Gewerken erfolgen, also durch einen Vertrag.

Das Wort "Geding" oder "Gedinge" ist ein altes Wort der deutschen Rechtssprache für Vertrag[24]. Da die Aufzeichnung der bergrechtlichen Gewohnheiten erst beginnt, als der Kostvertrag bereits entwickelt war[25] und da während der genossenschaftlichen Zeit die Notwendigkeit einer Äquivalenzvereinbarung ebenso wie in der Zeit des Kostvertrags bestand, so ist es wahrscheinlich, daß der Vertrag der Gewerken während des genossenschaftlichen Betriebs der Bergwerke über die Äquivalenz der einzelnen Arbeitsleistungen "Geding" oder "Gedinge" hieß.

In dem Gedinge verpflichteten sich die Gewerken gegenüber den anderen, entweder ihre gesamte Arbeitskraft "uf tage" in den Dienst des Bergwerks zu stellen oder eine ausgehandelte Leistung zu erbringen.

Erst wenn jeder Gewerke seine Verpflichtung aus dem Gedinge erfüllt hatte, war die gleichmäßige Verteilung des Gewinns gerechtfertigt.

---

24) JAEGER, S. 1 mit Anm.; ROHDE, S. 4 mit Anm.
25) BERNHARD, S. 3.

Dieses, während der genossenschaftlichen Zeit entwickelte Brauchtum, wurde dann auf den Kostvertrag übertragen mit dem Unterschied, daß als Äquivalent zur Arbeitsleistung der Gewerken ein Geldbeitrag der Kostgeber gesetzt wurde.

Eine Stütze für diese Theorie findet sich in den Quellen nicht; doch ist ein weiterer Anhaltspunkt dafür das beschließende Organ der Gewerken, das zur Zeit des Kostvertrages regelmäßig, und zwar in wöchentlichen Abständen zusammentrat[26]. Diese wöchentlichen Zusammenkünfte werden in den Urkunden ebenfalls als "Gedinge" bezeichnet[27]. Gegenstand der Beschlußfassung der Gedinge war neben der Festsetzung des Kostbeitrages u.a. auch die Ordnung des Abbaus der Grube[28]. Die Ordnung des Abbaus der Grube war während der genossenschaftlichen Zeit der Gewerkschaft ebenso notwendig wie in der Kostvertragszeit. Daraus kann gefolgert werden, daß die selbst arbeitenden Gewerken während der genossenschaftlichen Zeit auch Gedinge abgehalten haben und diese Einrichtung beibehalten haben, als kapitalgebende Gewerken beitraten.

---

26) ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, S. 258, mit Nachweisen, daß sich die gewerkschaftliche Wirtschaft nach Wochen abspielte. Siehe auch § 26 Freib. BR (B), welcher die "drey gedinge" des § 28 Iglauer BR mit "dry wochen" wiedergibt.

27) § 14 Freib. BR (A) in Freib. Urkb. S. 271; § 28 Iglauer BR in Freib. Urkb. S. 285; § 21 Freib. BR (B) in Freib. Urkb. S. 294.

28) ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, S. 259, mit Nachweisen.

Demnach wäre das erste Gedinge im Bergbau die Versammlung der arbeitenden Gewerken gewesen, auf der Vereinbarungen über den Abbau der Grube und gleichzeitig über die Äquivalenz der Arbeitsleistungen der einzelnen Gewerken in der Art getroffen wurden, daß bei überschaubaren Verhältnissen eine bestimmte Leistung ausgehandelt wurde und in sonstigen Fällen die Arbeitszeit entscheidend sein sollte. Das Gedinge, das erstmalig in den Quellen erwähnt ist, ist dagegen die Versammlung der arbeitenden und kapitalgebenden Gewerken, auf der Kostvertrag[29] in der Form der "kost uf tage" und der "kost czu wurffen"[30] vereinbart werden konnte.

Das ursprüngliche Gedinge ließ also in jedem Fall[31] sowohl Leistungsarbeit als auch Zeitarbeit zu.

2. Die Entwicklung bis zur Gegenwart

Neben die Gewerken traten im 12./13. Jahrhundert die Lehnhäuer und die Teilmieter[32]. Während die Lehnhäuer von den Gewerken das Recht zum Abbau eines bestimmten Teils des Bergwerks gegen Abgabe eines Teils ihres Gewinns erhielten[33], erwarben die Teilmieter gegen eine feste Abgabe an die Gewerken das Recht, den Bergbau durch eigene Arbeiter betreiben zu lassen[34]. Die Einrichtung der Teilmiete führte zu dem Berufsstand der Lohnarbeiter[35].

---

29) BERNHARD, S. 15; ERMISCH, S. XCIII.

30) Siehe oben S. 11, Anm. 17.

31) Gleichgültig, ob der vorstehenden Entstehungstheorie des Gedinges gefolgt wird oder nicht.

32) JAEGER, S. 39; ROHDE, S. 7.

33) BERNHARD, S. 33; ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, s. 287.

34) BERNHARD, S. 39; ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, s. 295.

35) JAEGER, S. 40.

Die Bedeutung der Lohnarbeiter war im 12. und 13. Jahrhundert noch gering[36]. Bis zum Ausgang des letzteren blieb die eigene Mitarbeit der Gewerken die Regel[37]. Erst die Kapitalbildung ermöglichte die Einstellung von Lohnarbeitern in größerem Umfang[38], die dann allmählich an die Stelle der arbeitenden Gewerken traten[39]. So ist es zu erklären, daß manche Rechtssätze, die für die Gewerken gegolten hatten, auf die Lohnarbeiter übertragen wurden[40].

Die Lohnarbeiter wurden zunächst im Schicht-(Zeit-) lohn entlohnt[41]. In der Meißener Bergordnung von 1328[42] wurde dann erstmalig die Bezeichnung "gedinger" für Lohnarbeiter gebraucht[43]. Die Gedingebestimmungen bezogen sich damit nicht mehr allein auf die Gewerken, sondern auch auf die Lohnarbeiter. Die Einführung der Gedingearbeit für Lohnarbeiter erfolgte, "damit besserer Fleiß in der Arbeit getan werde"[44]. Damit vollzog sich ein Wandel des Gedingebegriffs, indem das Gedinge jetzt einen Leistungsanreiz bieten sollte; die Gedingearbeit wurde "Klafterarbeit"[45]. Das war der Beginn der Entwicklung zum heutigen Gedingebegriff als Vereinbarung über den Leistungslohn

---

36) BERNHARD, S. 42/43; MÜLLER-ERZBACH, S. 374.

37) MÜLLER-ERZBACH, S. 375.

38) MÜLLER-ERZBACH, S. 375.

39) BERNHARD, S. 43.

40) BERNHARD, S. 43; JAEGER, S. 42

41) MÜLLER-ERZBACH, S. 377.

42) abgedruckt in Freib. Urkb. S. 6 ff.

43) BERNHARD, S. 49; JAEGER, S. 43 mit Nachweisen; MÜLLER-ERZBACH, S. 377.

44) JAEGER, S. 44 mit Nachweisen; ZYCHA, Böhmisches Bergrecht, S. 377 mit der Anmerkung 7, in der irrtümlich die Meißener Bergordnung von 1328 als Quelle für diesen Satz angegeben wird.

45) JAEGER, S. 59; MÜLLER-ERZBACH, S. 377.

des Bergmanns[46].

Die erste Ordnung des Gedinges für Lohnarbeiter trifft die Schneeberger Bergordnung von 1479[47]. Im wesentlichen war darin über das Gedinge folgendes bestimmt[48]:

Das Gedinge war zwischen dem Steiger oder Betriebsführer als Vertreter der Gewerkschaft und den Arbeitern zu vereinbaren[49]. Für den Fall, daß eine Einigung nicht zustande kam, mußten der Bergmeister oder zwei Geschworene - das waren Mitglieder des Berggerichts - hinzugezogen werden[50].

---

46) So BÖRGER in RArbBl. 1941, Teil V, S. 157; BREER, S. 15; MÜLLER-ERZBACH, S. 377; BERNHARD, S. 5o, nennt die Gedingeregelung der Meißener Bergordnung Akkordbestimmung; ebenso JAEGER, S. 45; ROHDE, S. 9, sieht in der Entwicklung des Begriffs "Gedinge" hier bereits einen Abschluß; BERNHARD, JAEGER und ROHDE verkennen aber, daß die Meißener Bergordnung von 1328 an das Recht der Freiberger Bergordnung (A) anknüpft und daher die Gedingevereinbarung sowohl für Zeitkost (kost uf Tage) als auch für Leistungskost (kost czu wurffen) vorgesehen war. Auf die Lohnarbeiter übertragen bedeutet das, daß das Gedinge der Meißener Bergordnung von 1328 nicht notwendig immer ein Leistungsgedinge sein mußte. Daher ist in der Meißener Bergordnung von 1328 erst der Beginn der Gedingeentwicklung zum heutigen Begriff zu sehen.

47) in Freib. Urkb. S. 464 ff. und in ERMISCH, S. 89 ff.; siehe auch BERNHARD, S. 7o; JAEGER, S. 43.

48) vgl. BERNHARD, S. 7o ff., wo die Entwicklung der Gedingebestimmungen aufgezeigt wird.

49) BERNHARD, S. 55.

5o) BERNHARD, S. 55; diese Mitwirkung der Geschworenen beim Abschluß des Gedinges wurde im Laufe der Zeit obligatorisch, so BERNHARD S. 57; JAEGER, S. 81.

Ein "Kerbholz" mußte vom Schichtmeister geführt werden, auf dem die Zahl der Gedingearbeiter und die Summe der gezahlten Gedingelöhne zu vermerken war[51].

Diese seit der Schneeberger Bergordnung von 1479 das Gedinge regelnde Bestimmungen kehren im 16. - 18. Jahrhundert in fast allen Bergordnungen Deutschlands nahezu wörtlich wieder[52]. Darüber hinaus wurden in der Folgezeit Bestimmungen getroffen, die sicherstellen sollten, daß die Qualität der Arbeit nicht vernachlässigt wurde. So durfte z.B. nicht auf Erz "gedingt" werden, damit die kostbaren Metalle sorgfältig aus dem Berg herausgelöst wurden[53]. Auch sollten nur "Häuer", die zu arbeiten verständen, im Gedinge beschäftigt werden[54]. Daneben aber sollten möglichst viele Arbeiten im Gedinge vergeben werden[55].

Diese Regelung des Gedinges, die von der Mitwirkung der Geschworenen gekennzeichnet war[56], galt in Preußen bis 1860, als hier das staatliche Direktionsprinzip beseitigt wurde[57]. Bei der Gedingevereinbarung wirkten seit dieser Zeit

---

51) BERNHARD, S. 55.

52) BERNHARD, S. 50; ROHDE, S. 10.

53) BERNHARD, S. 60.

54) BERNHARD, S. 61.

55) BERNHARD, S. 61.

56) Siehe oben S. 18 Anm. 50.

57) Durch § 2 des Gesetzes, die Aufsicht der Bergbehörden über den Bergbau und das Verhältnis der Berg- und Hüttenarbeiter betreffend. Vom 21. Mai 1860, in PreußGS, S. 201 ff.

nicht mehr Unparteiische mit, sondern es oblag allein den Vertragsparteien, die Gedinge auszuhandeln[58]. In dem gleichen Sinne bestimmte § 8o Abs. 1 des Allgemeinen Berggesetzes vom 24.6.1865[59]: "Das Vertragsverhältnis zwischen den Bergwerksbesitzern und den Bergleuten wird nach den allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen beurteilt, soweit nicht nachstehend etwas anderes bestimmt ist."

Damit war das Gedinge eine freie Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und das wirtschaftliche Übergewicht des Arbeitgebers blieb nicht ohne Einfluß auf das Gedinge[6o]. Um dem entgegenzuwirken, kam es durch Gesetz vom 24.6.1892[61] u.a. zu der Bestimmung, daß eine Arbeitsordnung vom Bergwerksbesitzer in Gemeinschaft mit der Arbeitnehmervertretung zu erlassen sei, die alle Einzelheiten der gegenseitigen Beziehungen festlegte. Die Regelungen des Gesetzes vom 24.6.1892 wurden später als §§ 8oa - 8ok in das Allgemeine Berggesetz aufgenommen und haben heute noch Geltung[62].

---

58) JAEGER, S. 84.

59) In PreußGS, S. 7o5 ff

6o) JAEGER, S. 84 mit Anm. 3; ROHDE, S. 11.

61) Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes vom 24. Juni 1865 in PreußGS, S. 131 ff.

62) Die Vorschriften über das Gedinge im Allgemeinen Berggesetz gelten gemäß Art. 74 Grundgesetz als Landesrecht weiter; BOLDT, Beiträge, S. 69; ROHDE, S. 18; dazu mit Einschränkungen DAPPRICH in ZfB 97, S. 1o5 ff.

Seit dem ersten Weltkrieg werden die Einzelfragen des Gedinges durch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossene Kollektivverträge geregelt. Die gesetzlichen Vorschriften des Allgemeinen Berggesetzes, der Gewerbeordnung und des Bürgerlichen Gesetzbuches haben für die Gedingepraxis kaum eine Bedeutung. Das Gedingerecht wird heute durch Tarifverträge bestimmt, die gemäß §§ 1, 4 Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949[63] i.d.F. vom 11.1.1952[64] Gesetzeskraft haben[65].

B. Der heutige Begriff

Das Wort "Gedinge" wird im heutigen Sprachgebrauch in verschiedener Bedeutung verwendet. Gedinge kann bedeuten Lohn, Vertrag und Arbeit. So spricht z.B. der Bergmann: "Das Gedinge ist schlecht" (gemeint ist der Gedingelohn) oder: "Der Steiger kommt, um das Gedinge abzuschließen" (gemeint ist der Gedingevertrag) oder: "Es wird im Gedinge gearbeitet" (gemeint ist die Gedingearbeit)[66]. Voraussetzung ist aber in allen diesen Fällen, daß der Bergmann nicht im Schichtlohn entlohnt wird, sondern eine bergmännische Arbeit verrichtet, die in der dem Bergbau eigentümlichen Form der vereinbarten Leistungsentlohnung bezahlt wird[67].

---

63) In WiGBl. 1949 Nr. 11 S. 55.

64) In BGBl 1952 I, S. 19.

65) So: HUECK-NIPPERDEY-STAHLHACKE, § 1 Anm. 181, § 4 Anm. 56; MAUS, § 1 Anm. 4; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. 1, S. 253.

66) BREER, S. 2; JAEGER, S. 3, 2o; insofern decken sich die Bedeutungsmöglichkeiten des Gedingebegriffs mit denen des Akkordbegriffs, der ebenfalls für Arbeit und Lohn gebraucht wird; dem Gedingevertrag entspricht beim Akkord jedoch die Akkordfestsetzung.

67) So SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 977.

In Literatur und Rechtsprechung wird der Gedingebegriff ebenfalls nicht einheitlich verwendet[68]. BOBROWSKI-GAUL[69] definieren: "Das Gedinge ist die dem Bergbau eigentümliche, seinen besonderen Arbeitsbedingungen entsprechende und nur hieraus zu verstehende historisch gewachsene Form der Leistungsentlohnung bergmännischer Arbeit."

Hierbei stellen BOBROWSKI-GAUL lediglich auf die bergmännische Arbeit und den Leistungslohn ab; das wesentliche Merkmal der Vereinbarung kommt in dieser Definition nicht zum Ausdruck. Im übrigen gebrauchen sie den Begriff "Gedinge" in der Bedeutung Gedingelohn.

BOLDT[7o] sieht dagegen im Gedinge "den Vertrag, in dem sich die Gedingearbeiter zu einer Arbeitsleistung gegen ein bestimmtes, auf die jeweils vorliegenden Arbeitsbedingungen abgestimmtes Entgelt 'verdingen', so daß das Gedinge ein leistungsabhängiger Lohn ist."

BOLDT definiert Gedinge also als Vertrag und gleichzeitig als Lohn.

WALTHER [71] bezeichnet das Gedinge als den Akkordlohnvertrag des im Untertagebetrieb beschäftigten Bergmannes.

Das Reichsarbeitsgericht gebrauchte den Gedinge-

---

68) JAEGER, S. 1, weist darauf hin, daß die Bedeutung des Begriffs "Gedinge" noch nicht in den gesetzlichen und kollektivrechtlichen Bestimmungen bindend festgelegt worden ist.

69) S. 234.

7o) In: Recht des Bergmanns, S. 315.

71) In: Bergfreiheit 1954, S. 381.

begriff gleichzeitig für Arbeit, Lohn und Vertrag[72].

Es ergeben sich für die drei Bedeutungsmöglichkeiten des Begriffs "Gedinge" daher folgende Definitionen:

> Gedinge(lohn) ist der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte leistungsabhängige Lohn für bergmännische Arbeit.
>
> Gedinge(arbeit) ist die bergmännische Arbeit, die im zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Leistungslohn bezahlt wird.
>
> Gedinge(vertrag) ist die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Leistungslohn für bergmännische Arbeit[73].

Die Mehrdeutigkeit des Gedingebegriffs ist unbefriedigend. JAEGER[74] will den Begriff "Gedinge" für sich allein gesehen als "Akkord des Bergmanns" oder als "bergmännischen Akkord" definieren.

---

72) RAG in ARS,
Bd. 7, S. 489: "Die Kläger haben als Kameraden eines auf mehrere Monate abgeschlossenen Generalgedinges gearbeitet."
Bd. 7, S. 490: "..., daß die Rechte aus dem Gedinge beeinträchtigt werden können."
Bd. 7, S. 517: "Die Kläger haben im Gedinge gearbeitet; ... ist eine Vereinbarung über die Höhe des Gedinges zustande gekommen."
Bd. 7, S. 522: "Die Kläger haben im Gedinge gearbeitet; ... die auf Grund abgeschlossener Gedinge erzielten Löhne ..."
Bd. 7, S. 551: "Der aus dem Gedinge erzielte Lohn ..."
Bd. 9, S. 475: "..., daß die Beamten bei der Vereinbarung des Gedinges ein genügendes Gedinge zu erzielen suchen, es anbieten und ..."
Bd. 10, S. 447: "Abschluß eines neuen Gedinges."

73) Ähnlich JAEGER, S. 23.

74) S. 23; ähnlich HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, S. 137 Anm 3; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. I, S. 383.

Diese Lösung kennzeichnet nicht die wesentlichen Merkmale des Gedinges. Einmal ist das Gedinge nur für bergmännische Arbeiten abzuschließen[75], die der Bergmann nicht notwendig immer verrichten muß. Daneben setzt der Akkord nicht zwingend eine einzelvertragliche Vereinbarung voraus[76], sondern die Akkordlohnhöhe kann nach einem gemäß § 56 Abs. 1 Buchst. g, h BetrVG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten System arbeitswissenschaftlich ermittelt werden[77]. Dieser arbeitswissenschaftlich ermittelte Akkord, der in der modernen betrieblichen Praxis im Vordergrund steht[78], läßt für einen Einzelvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Lohnhöhe keinen Raum; vielmehr hat sich hier der Arbeitnehmer den Lohnordnungsgrundsätzen des Betriebes zu unterwerfen[79].

Richtiger erscheint es, den Begriff "Gedinge" in seiner ursprünglichen Bedeutung als "Vertrag" oder "Vereinbarung"[80] zu verwenden und allein die vertragliche Abmachung als Gedinge zu bezeichnen.

Für diese Definition spricht außer dem etymologischen Grund die Verwendung des Gedingebegriffs in den §§ 80 b Abs. 2, 80 c Abs. 1, 80 k Abs. 1 ABG. Hier wird Gedinge im Sinne von Vertrag gebraucht.

---

75) SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 977; HÖCKER in Glückauf (98) 1962, S. 1422.

76) Obwohl die ursprüngliche Form des Akkords eine Vereinbarung war, worauf die genaue Übersetzung des französischen Wortes "accord": Vereinbarung, Übereinkunft, hinweist; vgl. dazu ROHDE, S. 37.

77) BOBROWSKI - GAUL, S. 215, 219 ff.

78) BOBROWSKI - GAUL, S. 215.

79) BOBROWSKI - GAUL, S. 227.

80) siehe oben S. 14 Anm. 24; auch JAEGER, S. 1 mit Anm.; ROHDE, S. 4 mit Anm.

Als Definition ergäbe sich demnach:

> Das Gedinge ist die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Leistungslohn für bergmännische Arbeit.

Die bergmännische Arbeit, für die ein Gedinge abgeschlossen wurde, heißt Gedingearbeit.

Der Lohn, der aufgrund eines Gedinges gezahlt wird, heißt Gedingelohn.

C. Die Spielarten des Gedinges nach DOHMEN

1. Übersicht

Im Nachfolgenden wird ein Überblick über die in der Literatur bekannten Erscheinungsformen des Gedinges gegeben. Dabei soll unberücksichtigt bleiben, ob die eine oder andere Möglichkeit nach den geltenden Tarifbestimmungen zulässig ist. Es kommt hier lediglich darauf an, die in der Literatur behandelten Möglichkeiten des Gedinges darzustellen.

Eine erste zusammenfassende Darstellung der Gedingespielarten hat DOHMEN[81] gegeben, an den ich mich hier anschließen möchte. Er unterteilt die Gedinge nach Gattung, Form, Umfang, Gestalt und Art:

dinge-ttung	kurzfristig kündbar			langfristig kündbar			langfristig unkündbar	
dinge-rm	Bezug auf Leistung der eigenen Arbeitergruppe						Bezug auf Leistung anderer Arbeitergruppen	
	Kameradschafts-gedinge		Gruppen-gedinge	Einmann-gedinge			Anteil-gedinge	Koppel-gedinge
dinge-fang	Einfaches Gedinge			Kombiniertes Gedinge			Rahmengedinge	
dinge-stalt	Lineares Gedinge	Prämien-gedinge	Mindest-leistungs-gedinge	Steigendes Kurven-gedinge	Fallendes Kurven-gedinge	Mindest-lohn-gedinge	Stufen-gedinge	
dinge-t	Einteilung nach metrischen Maßen			Einteilung nach bergmännischen Maßen			Einteilung nach sonstigen Bezugsgrößen	

Diskussion der Gedingespielarten nach DOHMEN[81]

81) DOHMEN, Gedingewesen, S. 255 ff., 32 ff.

2. Gedingegattung

Die Gedingegattung bestimmt die Laufzeit des Gedinges[82].

Kurzfristig kündbar sind die auf einen Monat begrenzten, termingebundenen Gedinge oder Anlaufgedinge[83], die nur für einen anlaufenden Betriebspunkt abgeschlossen werden.

Langfristig kündbar sind die Gedinge, die "bis auf weiteres" gültig sind[84].

Unkündbare Gedinge sind "Generalgedinge", die erst mit Erledigung der Betriebsaufgabe enden[85].

3. Gedingeform

Die Gedingeform kennzeichnet die Bezogenheit des Lohnes zur Leistung mehrerer oder eines Arbeiters[86].

Das Gedinge kann die Leistung des einzelnen, einer Gruppe oder einer Kameradschaft zugrundelegen und gleichmäßig die Verteilung der gemeinsam

---

82) DOHMEN, Gedingewesen, S. 26o.

83) Siehe § 45, Abs. 4 MTV Steinkohle in IG Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 634 ff.; § 14 Abs. 3 AO Erz in IG Jahrbuch 1954, S. 493 ff.

84) DOHMEN, Gedingewesen, S. 26o.

85) § 46 Abs. 2 MTV Steinkohle in IG Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 634 ff.; § 15 AO Erz in IG Jahrbuch 1954, S. 493 ff.

86) DOHMEN, Gedingewesen, S. 261; ROHDE, S. 32; JAEGER, S. 3o1, kennzeichnet durch die Gedingeform Art und Weise der Einzellohnberechnung; ebenso WALTHER in Glückauf (99) 1963, S. 68o; BOLDT, S. 322, sieht nur die Zahl der Gedingebeteiligten, auf die die Lohnsumme zu verteilen ist, als Kriterium für die Gedingeform an; DOHMEN in Glückauf (1o3) 1967, S. 848, kennzeichnet mit Gedingeform die Bezogenheit auf den Kreis der in dem betreffenden Gedinge Arbeitenden.

verdienten Lohnsumme vorschreiben. In diesen Fällen ist der Gedingelohn einmal von der Leistung des einzelnen (Einmanngedinge), zum anderen von der Gesamtleistung der ganzen Gruppe bzw. Kameradschaft (Kameradschaftsgedinge) abhängig.

Beim Anteilgedinge[87] bestimmt sich der Gedingelohn nach dem Anteil des einzelnen an der Gesamtleistung; die Lohnsumme wird nicht gleichmäßig, sondern anteilsmäßig verteilt.

Ein Koppelgedinge liegt vor, wenn der Lohn eines Arbeiters oder einer Gruppe an dem Gedingesatz eines anderen Arbeiters oder einer Gruppe gekoppelt ist[88].

Beispiel[89]: Bei Handvollversatz betrage der Schichtenaufwand der Versatzarbeit X % vom Schichtenaufwand in der Gewinnung; die Bergeversetzer erhalten dann X % vom auf die Fördereinheit abgestellten Gedingesatz[9o] der Gewinnungshauer.

4. Gedingeumfang

Der Gedingeumfang bestimmt die Anzahl der Bezugsgrößen, auf denen das Gedinge aufbaut[91].

---

87) DOHMEN, Gedingewesen, S. 261; ROHDE, S. 32; a.A. WALTHER in Glückauf (99) 1963, S. 683; der Anteilgedinge unter Gedingearten einordnet.

88) DOHMEN, Gedingewesen, S. 262; ROHDE, S. 29; WALTHER in Glückauf (94) 1958; S. 698; der die Zulässigkeit dieser Gedingeform im Steinkohlenbergbau verneint.

89) Nach DOHMEN, Gedingewesen, S. 33.

9o) Der Gedingesatz ergibt sich aus der normalen Gedingeleistung und dem tariflichen Gedingerichtlohn (Beispiel : Beträge der Gedingerichtlohn DM 32,-- und wird die normale Arbeitsleistung auf 8 t pro Mann und Schicht geschätzt, so ergibt sich als Gedingesatz 32 : 8 = DM 4,--).

91) DOHMEN, Gedingewesen, S. 262.

Das einfache Gedinge macht den Lohn von einer Bezugsgröße abhängig, z.B. nur Meter-, Wagen- oder Tonnengedinge.

Beim kombinierten Gedinge steht der Lohn in Abhängigkeit von zwei Leistungsgrößen, d.h. es ist z.B. sowohl ein Entgelt für den geförderten Wagen als auch für das aufgefahrene Meter vorgesehen. Die Entlohnung richtet sich dann nach den geförderten Wagen und nach den aufgefahrenen Metern.

Das Rahmengedinge stellt dagegen auf mehrere Betriebszustände ab; z.B. wird bei wechselnder Flözmächtigkeit eine Vereinbarung für jede verschiedene Mächtigkeit getroffen.

5. Gedingegestalt

Die Art der mathematischen Verknüpfung zwischen Lohn und Leistung kennzeichnet die Gedingegestalt[92].

Beim linearen Gedinge steht der Lohn in linearer Abhängigkeit zur Leistung (Beispiel: Pro Wagen DM 1,--). Dieses Gedinge trägt auch die Bezeichnung Vollgedinge (weil sich die Leistung voll auf den Lohn auswirkt), proportionales Gedinge (wegen der Proportionalität zwischen Lohn und Leistung) oder reines Gedinge[93].

Das Prämiengedinge sieht einen Festlohnanteil (z.B. pro Schicht DM 2o,--) und einen Leistungslohnanteil (z.B. zusätzlich pro Wagen DM -,3o) vor[94].

---

92) DOHMEN, Gedingewesen, S. 262.
93) DOHMEN, Gedingewesen, S. 263.
94) DOHMEN, Gedingewesen, S. 264.

Das Mindestleistungsgedinge setzt eine Mindestleistung (z.B. 1o Wagen) voraus, ehe das Gedinge überhaupt einen Lohn abzuwerfen beginnt[95]. Der Lohn für jede über die Mindestleistung hinausgehende Leistung ist dann höher als beim linearen Gedinge (z.B. pro Wagen, der über 1o Wagen gefördert wird, DM 1,5o).

Das steigende und fallende Kurvengedinge haben keinen geradlinigen Verlauf der Lohnlinie, wenn man diese in der Abhängigkeit von der Leistung darstellt, sondern einen Kurvenverlauf. Diese Gedinge bezeichnet DOHMEN[96] auch als beschleunigte oder verzögerte Gedinge.

Das Mindestlohngedinge garantiert einen Mindestlohn unabhängig von der Leistung; ab Erreichen einer bestimmten Leistung wird jedoch jede Leistung extra bezahlt[97] (Beispiel: DM 2o,-- Grundlohn, für jeden Wagen über 22 Wagen DM 1,--). Unterhalb einer bestimmten Leistung (22 Wagen) ist der Lohn also konstant, während er oberhalb dieser Leistung leistungsabhängig ist.

Ist die Lohnlinie mehrmals gebrochen (z.B. bis 1o Wagen DM 1,-- pro Wagen, für jeden zusätzlichen bis insgesamt 2o Wagen DM 1,1o pro Wagen, ab 21 Wagen DM 1,15 pro Wagen usw.), so handelt es sich um ein Stufengedinge (auch Treppengedinge)[98].

---

95) DOHMEN, Gedingewesen, S. 264.
96) In Gedingewesen, S. 263.
97) DOHMEN, Gedingewesen, S. 265.
98) DOHMEN, Gedingewesen, S. 265.

Die vorstehende kurze Wiedergabe von DOHMEN's Einordnung der einzelnen Gedinge nach der Gedingegestalt muß Zweifel an der Praktikabilität einiger Gedingegestalten im Bergbau aufkommen lassen[99]. Tatsächlich finden sich auch keine Hinweise in der übrigen Literatur über die Anwendung von z.B. steigenden oder fallenden Kurvengedingen. Daß diese Lohnformen überhaupt unter dem Begriff "Gedingegestalt" bei DOHMEN auftauchen, ist folgendermaßen zu erklären:

DOHMEN hat die Systematik der Lohn-/Leistungsabhängigkeit, die für die Einordnung unter die Gedingegestalt maßgebend ist, von RUMMEL[100] übernommen. Letzterer beginnt seinen Aufsatz "Leistungslohn und Lohnarten" wie folgt: "Der Leistungslohn findet seinen Ausdruck in den Akkorden. Statt dieses Fremdwortes sei in dieser Abhandlung weiterhin das deutsche Wort Gedinge gebraucht"[101].

Daraus folgt, daß Rummel nicht den Leistungslohn des Bergmanns, sondern ganz allgemein Leistungsentlohnungen behandelt[102] und die Bezeichnung "Gedinge" auf den Akkord und jeden sonstigen Leistungslohn angewendet wissen will. Nur so ist zu verstehen, daß RUMMEL die "Leistungslohnsysteme"[103], die DOHMEN für die Darstellung der Gedingegestalt abgeändert übernommen

---

99) Siehe FRITZSCHE, Bergbaukunde I, S. 158: "Das Gedinge soll gerecht, aber auch einfach und klar verständlich sein, damit dem Bergmann jederzeit eine selbständige Errechnung des von ihm verdienten Lohnes möglich ist."

100) In Archiv für das Eisenhüttenwesen 14,S. 247ff.

101) RUMMEL, Archiv für das Eisenhüttenwesen, 14, S. 247.

102) Siehe auch RUMMEL, Archiv für das Eisenhüttenwesen 14, S. 251, wo von Walzwerken und Sortenfertigung die Rede ist; vgl. KOSIOL, S. 181

103) RUMMEL, Archiv für das Eisenhüttenwesen 14, S. 248; vgl. auch KOSIOL, S. 263.

hat[104], mit dem Titel "Die Gedingefunktion" versehen hat. DOHMEN's Einteilung der Gedinge nach der Gedingegestalt kann daher nicht übernommen werden, da es sich nicht um Gedingegestalten, sondern um Möglichkeiten der Lohn-/Leistungsabhängigkeit ganz allgemein handelt[105].

6. Gedingeart

Die Gedingeart als letzte Gedingespielart kennzeichnet die Dimension der Bezugsgröße (Meter-, Wagen-, Zeit-, Tonnengedinge)[106]. Zeitgedinge sind dabei solche, bei denen gegen einen bestimmten Lohn eine festumgrenzte Arbeit innerhalb einer vereinbarten Zeit auszuführen ist[107].

D. Die tarifliche Regelung des Gedingewesens

1. Die geltenden Bestimmungen im Erzbergbau im Zeitpunkt der Untersuchung (März 1968)

a) Die Kollektivverträge

Die das Gedingewesen im Erzbergbau beherr-

---

104) DOHMEN, Gedingewesen, S. 263.

105) DOHMEN, Gedingewesen, S. 300, stellt selbst fest, daß das fallende Kurvengedinge für den Bergbau untauglich ist; vgl. auch KOSIOL, S. 230 ff.

106) BOLDT, S. 323; DOHMEN, Gedingewesen, S. 266; JAEGER, S. 102; WALTHER in Glückauf (99) 1963, S. 682; in § 36 MTV Steinkohle sind die Gedingearten normiert; DOHMEN in Glückauf (103) 1967, S. 849, bestimmt die Gedingeart durch die technische Bezugsgröße.

107) JAEGER, S. 102.

schenden[108] Regelungen sind in drei kollektivrechtlichen Vereinbarungen zu finden:

1) In dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter im Eisenerzbergbau vom 29.11.1962 und 29.4.1963 - gültig ab 1.1.1963[109] (abgekürzt MTV Eisen),

2) in der Arbeitsordnung 110) für die Arbeiter und Tarifangestellte im Erzbergbau vom 8.12.1954 - gültig ab 1.1.1955 - (abgekürzt AO Erz)[111],

3) in dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metallerzbergwerke vom 4.2.1965 - gültig ab 1.1.1965 -(abgekürzt MTV Metall)[112], durch den die Entlohnungsbestimmungen des § 7 des Manteltarifvertrags für

---

108) Die lediglich für einzelne Bergwerke abgeschlossenen Tarifverträge können unberücksichtigt bleiben, da diese im Hinblick auf die Gedingebestimmungen den hier erwähnten Tarifverträgen im wesentlichen entsprechen; so z.B. der Mateltarifvertrag für die Sachtleben AG, Meggen/Lenne vom 3.9.1964 - gültig ab 1.1.1965 - (in IG Jahrbuch 1964/65, Tarifverträge, S. 472 ff.) sowie der Manteltarifvertrag für die Erzgrube Dr. Geier in Hessen vom 5.11.1966 - gültig ab 1.10.66 - (in IG Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 240 ff.) entsprechen dem MTV Eisen. Für die Grube Vereinigter Bastenberg und Dörnberg in Ramsbeck, Sauerland, gelten die Bestimmungen des Manteltarifvertrages vom 31.5.1956 (in IG Jahrbuch 1956, S.581) und der Arbeitsordnung vom 7.1.1954 (nichtveröffentlicht); auch diese Bestimmungen weichen von der nachfolgend dargestellten Gedingeregelung nicht wesentlich ab.

109) In IG Jahrbuch, Tarifverträge 1962/63, Tarifverträge, S. 392 ff.

110) Die Arbeitsordnung ist ebenfalls als Tarifvertrag abgeschlossen worden; DAPPRICH in Glückauf (89) 1953, S. 364.

111) In IG Jahrbuch 1954, S. 493 ff.

112) In IG Jahrbuch 1964/65, Tarifverträge, S. 433 ff.

die Arbeiter der Metallerzbergwerke vom 12.12.1961 in der Fassung vom 5.9.1962[113] gemäß der Protokollnotiz vom 4.2.1965[114] übernommen wurden. Die Protokollnotiz vom 22.1.1968[115] setzte die Protokollnotiz vom 4.2.1965 außer Kraft und die Bestimmungen des § 7 MTV Metall wurden als Ergänzung des Lohnrahmentarifvertrages vom 22.1.1968[115a] vereinbart. Durch die Erste Zusatzvereinbarung zum Lohnrahmentarifvertrag - Gedingelohn- vom 7.1.1969[115b] (abgekürzt ZV Metall) wurde die Gedingeregelung durch neue Bestimmungen erweitert; im wesentlichen wurde aber die Regelung des § 7 MTV Metall übernommen.

Da§ 7 MTV Metall während des dieser Arbeit zugrunde liegenden Untersuchungszeitraumes[115c] galt und, von einigen Änderungen und Neuerungen abgesehen, sinngemäß auch heute noch gilt, werden die Bestimmungen des § 7 MTV Metall im einzelnen näher diskutiert. Soweit Änderungen und Neuerungen, die sich durch die ZV Metall ergeben haben, für die vorliegende Arbeit wesentlich sind, werden sie an den entsprechenden Stellen berücksichtigt. Daneben sei darauf hingewiesen, daß die Zulässigkeit des praktizierten Gedingewesens nur an den zu der betreffenden Zeit geltenden Gedingebestimmungen gemessen werden kann. Die für die vorliegende Untersuchung wesentlichen

---

113) In IG Jahrbuch 1962/63, Tarifverträge S. 520 ff.

114) In IG Jahrbuch 1964/65, Tarifverträge, S. 449 ff.

115) In IG Jahrbuch 1968/69, Tarifverträge, S. 417 ff.

115a) In IG Jahrbuch 1968/69, Tarifverträge, S. 413 ff.

115b) In IG Jahrbuch 1968/69, Tarifverträge, S. 427 ff.

115c) Bis März 1968.

Gedingebestimmungen sind enthalten in:
§ 7 MTV Metall[116] für den Metallerzbergbau Niedersachsens und in den
§§ 6, 7 MTV Eisen[117] i.V.m. §§ 13 - 15 AO Erz[118] für den übrigen Erzbergbau[119].
Während in den §§ 6, 7 MTV Eisen nur eine allgemeine Regelung getroffen wird, behandeln die §§ 13 - 15 AO Erz Einzelheiten (wie Gedingeabschluß, Laufzeit) des Gedingewesens.

b) Allgemeine Regelungen
Der Lohn im Erzbergbau ist Zeitlohn, Gedinge- oder Akkordlohn (§ 7 A (1) MTV Metall, § 6 Abs. 1 Ziffer 1 MTV Eisen)[12o]. Nach § 7 Abs. 1 Ziffer 1 MTV Eisen heißt der Leistungslohn unter Tage Gedingelohn, während in Werkstätten, Aufbereitungen und Nebenbetrieben gemäß § 7 Abs. 2 MTV Eisen Akkordlohn gezahlt werden kann. Unter Tage gibt es somit nach dem MTV Eisen keinen Akkordlohn[121]. Eine dem § 7 Abs. 1 Ziffer 1 MTV Metall entsprechende Vorschrift enthält der MTV Metall nicht. Nach § 7 C(1) MTV Metall sollen gedingefähige Arbeiten im Gedinge[122]

---

116) Siehe Abdruck im Anhang, S. I.

117) Siehe Abdruck im Anhang, S. V.

118) Siehe Abdruck im Anhang, S. VII.

119) Siehe oben S. 32 Anm. 1o8.

12o) Die AO Erz sieht in § 13 lediglich die Entlohnung im Schicht- oder Gedingelohn vor.

121) So auch die Erläuterungen Nr. 2o zum MTV Eisen in IG Jahrbuch, Tarifverträge 1962/63, S. 4o4.

122) Nach § 1 ZV Metall sollen gedingefähige Arbeiten im Teil- oder Vollgedinge ausgeführt werden. Was ein Teilgedinge ist, wird nicht erläutert. Aus der Gegenüberstellung Vollgedinge - Teilgedinge ergibt sich jedoch, daß damit eine Lohnform gemeint ist, die aus einem nur teilweise leistungsabhängigen Lohn besteht.

und akkordfähige Arbeiten gemäß § 7 D (1) MTV Metall im Akkord ausgeführt werden. Nach dem MTV Metall wäre also auch eine Akkordarbeit unter Tage möglich, sofern eine akkordfähige Arbeit vorliegt. Im Gegensatz zur Sollbestimmung des § 7 C (1) MTV Metall schreibt § 7 Abs. 1 Ziffer 1 MTV Eisen für Gedingearbeit zwingend den Abschluß eines Gedinges vor (" ist abzuschließen"). Die Leistungsbezogenheit des Gedingelohnes wird durch § 7 Abs. 1 Ziffer 1 MTV Eisen ("Leistungslohn heißt Gedingelohn") deutlich, und nach § 7 C (1) MTV Metall sind "Scheingedinge"[123] unzulässig, weil sie dem Grundsatz der Leistungsentlohnung widersprechen.

c) Abschluß des Gedinges

Nach § 7 Abs. 1 Ziffer 5 MTV Eisen wird der Gedingeabschluß durch die AO Erz, nach § 7 C (4) MTV Metall durch diesen Manteltarifvertrag selbst geregelt.

Danach ist das Gedinge schriftlich vor Ort abzuschließen (§14 Abs. 1 AO Erz; § 7 C (4) MTV Metall). Vertragsschließende sind nach § 14 Abs. 1 AO Erz der Betriebsführer bzw. sein Beauftragter und der von der Gedingekameradschaft beauftragte Ortsälteste bzw. Hauer und gemäß § 7 C (4) MTV Metall der Obersteiger bzw. sein Beauftragter und der Ortsälteste der Frühschicht unter Mitwirkung eines Betriebsratsmitgliedes [124]. Das Gedinge wird somit für mehrere Gedingearbeiter vereinbart[125]. § 14 Abs. 3 AO Erz läßt daneben auch die Vereinbarung mit einem Mann zu.

---

123) Zum Begriff "Scheingedinge" und zu seinen Ursachen vgl. unten S. 125.

124) Zur Frage der Parteien siehe unten S. 90 ff.

125) Nach § 2 ZV Metall sind als Gedingeformen das Kameradschaftsgedinge und das Einmanngedinge zugelassen; dennoch bestimmt § 5 ZV Metall, daß das Gedinge von dem Ortsältesten der Frühschicht vereinbart wird.

Der auf der Arbeitnehmerseite am Gedingevertrag Beteiligte erhält von der schriftlichen Gedingevereinbarung eine Durchschrift (§ 7 C (4) MTV Metall; § 14 Abs. 1 AO Erz). Darüber hinaus schreibt § 7 C (8) MTV Metall vor, daß das abgeschlossene Gedinge und spätere Änderungen in ein Gedingebuch einzutragen sind[126].

Als Zeitpunkt für den Abschluß des Gedinges nennen § 7 C (4) MTV Metall und § 14 Abs. 2 AO Erz für den Fall der Fortsetzung der Arbeit vor demselben Arbeitsort den 1o. des Monats, bei einem neu zu vereinbarenden Gedinge spätestens den 5. Tag (§ 7 C (4) MTV Metall) bzw. den 1o. Tag (§14 Abs. 2 AO Erz) nach Übernahme der Arbeit.

d) Nichtzustandekommen eines Gedinges

Können sich die Vertragsschließenden nicht einigen, so ist nach § 7 C (5) MTV Metall eine Überprüfung des Gedingeangebots durch die Werksleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsratsvorsitzenden herbeizuführen. Zu dieser Überprüfung werden die Ortsältesten der Kameradschaften des Betriebspunktes hinzugezogen.

---

126) Diese Vorschrift ist aus Gründen der Rechtssicherheit notwendig; denn es ist vorgekommen, daß bei einem späteren Rechtsstreit über ein Gedinge der Gedingeschein nicht auffindbar war. Siehe PASS in Glückauf (1o3) 1967, S. 1o5o.

Die Folge dieser Überprüfung ist nicht bestimmt; insbesondere fehlt eine Regelung darüber, welcher Lohn dem Arbeiter im Falle des Nichtzustandekommens eines Gedinges zu zahlen ist[127]. Soweit ersichtlich, ist diese Frage auch weder in der Literatur noch in der Rechtssprechung behandelt worden. Es ist daher nach einer Lösung aufgrund der zivilrechtlichen Bestimmungen über den Dienstvertrag (§§ 611 ff. BGB) i.V.m. den Bestimmungen des MTV Metall zu suchen. Der Arbeiter könnte im Falle des Nichtzustandekommens eines Gedinges nach § 612 Abs. 2 BGB i.V.m. § 7 C (2) MTV Metall einen Anspruch auf den tariflich vereinbarten Gedingerichtsatz haben, wenn dieser Gedingerichtsatz als die "übliche Vergütung" für die Tätigkeit dieses Gedingearbeiters anzusehen wäre. Das wiederum hängt von der faktischen, dem Willen der Tarifparteien entsprechenden Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale ab[128]. Für den Gedingearbeiter wird in § 7 C(2) MTV Metall bestimmt: "Das Gedinge ist so abzuschließen, daß bei normaler Arbeitsleistung der tariflich vereinbarte Gedingerichtsatz verdient werden kann"[129]. Erbringt der Gedingearbeiter die normale Arbeitsleistung, so soll er einen Lohn in Höhe des Gedingerichtsatzes verdienen, d.h. nach dem Willen der Tarifparteien wird an das tarifliche Merkmal "normale Arbeitsleistung des Gedingearbeiters" die Rechtsfolge des Lohnes in Höhe des tariflich vereinbarten Gedingerichtsatzes geknüpft.

Der Gedingerichtsatz ist also als "übliche" Vergütung im Sinne des § 612 Abs. 2 BGB für eine

---

127) § 8 ZV Metall sieht für den Fall des Nichtzustandekommens eines Gedinges den Lohn in Höhe des durchschnittlichen Gedingeverdienstes des betreffenden Arbeiters während des letzten abgerechneten Lohnabrechnungszeitraumes vor.

128) ERMAN, § 612, 2 f.

129) Siehe § 7 C (2) Satz 2 MTV Metall.

normale Arbeitsleistung des Gedingearbeiters anzusehen. Zu Gunsten des Arbeiters ist das Erbringen der normalen Arbeitsleistung zu vermuten, so daß im Falle des Nichtzustandekommens eines Gedinges ein Anspruch auf den tariflich vereinbarten Gedingerichtsatz besteht.

§ 7 Abs. 1 Ziffer 5 MTV Eisen regelt für den Fall des Nichtzustandekommens des Gedinges den Lohnanspruch der Arbeiter dahingehend, daß der Lohn sich aus dem nicht angenommenen Gedingeangebot errechnet[130].

e) Inhalt und Dauer des Gedinges

Maßstab für das Gedinge ist der tariflich vereinbarte Gedingerichtsatz, der nach § 7 Abs. 1 Ziffer 4 MTV Eisen 120 % des Hauerzeitlohnes beträgt und im Metallerzbergbau Niedersachsens durch die Tarifvertragsparteien vereinbart wird[131]. Diesen jeweils tariflich feststehenden Gedingesatz soll der Gedingearbeiter nach dem abzuschließenden Gedinge bei normaler Arbeitsleistung verdienen können (§ 7 Abs. 1 Ziffer 3 MTV Eisen; § 7 C (2) MTV Metall).

Der MTV Metall (§ 7 C (2)) enthält darüber hinaus die Bestimmung, daß der Durchschnitt der Hauergedingeverdienste sowohl im Abbau als auch in der Aus- und Vorrichtung den jeweils tariflich vereinbarten Gedingesatz erreichen muß[132].

Die Geltungsdauer des Gedinges setzt § 7 C(4)MTV Metall auf einen Monat fest, "sofern nicht vorher aus sicherheitspolizeilichen, betriebstechnischen oder betriebswirtschaftlichen Gründen eine Einstellung des Betriebspunktes notwendig wird."

---

130) § 14 Abs. 2 Satz 3 AO Erz ist durch die Regelung des § 7 Abs. 1 Ziffer 5 Satz 2 MTV Eisen überholt.

131) Nach § 3 Lohntarifvertrag für die Arbeiter der Metallerzbergwerke Niedersachsens vom 5.4.1966 (in IG Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 314 ff.) ist der Gedingerichtsatz für Hauer auf DM 4,51 pro Stunde ab 1. Okt. 1966 vereinbart worden.

132) Diese Bestimmung ist in der ZV Metall nicht mehr enthalten.

Eine Abänderung des Gedinges ist bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen möglich. Diese Abänderung kann der Ortsälteste der Frühschicht im Einvernehmen mit dem Ortsältesten der anderen Kameradschaften des gleichen Betriebspunktes fordern (§ 7 c (6) MTV Metall). Als Änderung der Arbeitsbedingungen ist auch die nicht nur vorübergehende Überbelegung eines Betriebspunktes anzusehen (§ 7 C (6) MTV Metall). Kommt eine Vereinbarung über die Änderung des Gedinges zustande, so gilt diese von dem Zeitpunkt an, zu dem die wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist (§ 7 C (6) MTV Metall).

Nach der AO Erz ist die regelmäßige Geltungsdauer eines Gedinges ebenfalls 1 Monat; daneben können die Gedinge aber für eine andere bestimmte oder auch unbestimmte Zeit abgeschlossen werden (§ 14 Abs. 3 AO Erz). Für anlaufende Betriebspunkte können "Anlaufgedinge" abgeschlossen werden, die mit dem Ablauf der vereinbarten Anlaufzeit enden (§ 14 Abs. 3 AO Erz). Den Abschluß eines Gedinges mit einer längeren Geltungsdauer als 1 Monat - das wird in der AO Erz ein "Generalgedinge" genannt[133] - sieht § 14 Abs. 4 AO Erz dann vor, wenn ein hinreichender Überblick über die Betriebs- und Gesteinsverhältnisse sowie über die zu erreichende Leistung vorhanden ist. Das Gedinge endet, wenn die vereinbarte Geltungsdauer abläuft, die Arbeit beendet, eingestellt oder in der Ausführung grundlegend abgeändert wird (§ 14 Abs. 3 AO Erz). Gründe für die Änderung eines Gedinges können nach § 14 Abs. 5 AO Erz sein:

---

133) Siehe dagegen die Definition des "Generalgedinges" in § 46 Abs. 2 MTV Steinkohle in IG Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 634 ff.; DOHMEN, Gedingewesen, S. 261.

1) wesentliche Veränderungen der Lagerstätte, der Gesteins- oder Betriebsverhältnisse,

2) ein Gedinge, das für einen anlaufenden Betriebspunkt gesetzt war und den Verhältnissen nicht mehr entspricht.

Liegt ein Grund zur Änderung vor, so kann ohne rückwirkende Kraft die sofortige Änderung verlangt werden (§ 14 Abs. 5 AO Erz). Wer die Änderung begehren kann, ist nicht bestimmt, doch muß wegen Fehlens einer entgegenstehenden Bestimmung beiden Vertragsparteien der Änderungsanspruch zugestanden werden.

Im 1. Fall ist aber ein Änderungsanspruch des Arbeitgebers nur dann denkbar, wenn die Voraussetzungen, unter denen das Gedinge ausgehandelt wurde, sich wesentlich gebessert haben. Da das selten vorkommt, ist der Anspruch auf Änderung des Gedinges im Falle der Veränderung der Lagerstätte, der Gesteins- oder Betriebsverhältnisse vorwiegend für die Arbeitnehmerpartei von praktischer Bedeutung.

f) Gedingeabnahme

Die Gedingeabnahme erfolgt nach § 7 C (8) MTV Metall am Monatsende, möglichst gleichzeitig mit der Vereinbarung des neuen Gedinges. Wer die Abnahme durchführt, und wer hinzuzuziehen ist, ist nicht bestimmt.

Ausführlicher regelt die AO Erz die Gedingeabnahme. Nach § 14 Abs. 7 AO Erz wird das Gedinge grundsätzlich am Monatsende oder nach Beendigung der Arbeit abgenommen. Die Durchführung der Abnahme, zu der der Ortsälteste bzw. der Beauftragte der Gedingekameradschaft zugegen sein müssen, besorgt der

Betriebsführer bzw. dessen Beauftragter. Nebenarbeiten, die nicht im Gedinge vereinbart worden sind, müssen sofort nach ihrer Fertigstellung abgenommen werden (§14 Abs. 7 AO Erz). Die Beanstandung von regel- und vorschriftswidriger Arbeitsausführung hat unverzüglich zu erfolgen.

g) Zusammenfassung

Es kann festgestellt werden, daß die Regelung des Gedinges in den Kollektivverträgen nicht vollständig ist.

Es fehlen Definitionen über gedingefähige Arbeiten[134], den Gedingebegriff und über die normale Arbeitsleistung[135]. Der Inhalt des Gedinges ist nicht vorgeschrieben. Unklarheiten bestehen über die Folge der Gedingeüberprüfung nach § 7 C (5) MTV Metall durch die Werksleitung.

---

134) Siehe unten S.73

135) In § 7 D (3) MTV Metall wird eine Definition der Normalleistung für Akkord gegeben. Mit dem Begriff "normale Arbeitsleistung" beschäftigt sich HÖCKER in Glückauf (1oo) 1964, S. 688 ff., der zu folgender Umschreibung dieses Begriffs kommt: "Unter der normalen Arbeitsleistung ist die Leistung zu verstehen, die von dem im Gedinge, also unter Leistungsanreiz, arbeitenden Vollhauer bei der im Auftrag gegebenen wesentlich bergmännischen Arbeit unter den gegebenen Verhältnissen am Arbeitsplatz, d.h. bei den natürlichen Gegebenheiten und den getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen erfahrungsgemäß am häufigsten erbracht wird und demgemäß erwartet werden kann." In § 4 Abs. 2 ZV Metall wird die "normale Arbeitsleistung" des § 4 Abs. 1 ZV Metall "Normalleistung" genannt und wie folgt definiert: "Unter Normalleistung versteht man die berufsübliche Leistung, die von geeigneten Arbeitnehmern nach ausreichender Einarbeitung, genügender Übung, einwandfreier Arbeitsweise und unter den im Betrieb bestehenden Verhältnissen ohne Schädigung der Gesundheit auf die Dauer erreicht werden kann."

Welche Gedingeformen und -arten im Erzbergbau zugelassen sind, ist aus den Tarifverträgen nicht zu entnehmen.

Andererseits muß aus der unvollständigen Regelung geschlossen werden, daß es den Vertragsparteien selbst überlassen bleiben sollte, die Ausgestaltung des Gedinges vorzunehmen. Dort wo die Tarifverträge eine Regelung nicht getroffen haben, können die Vertragspartner jede mögliche Vereinbarung treffen, solange diese nicht dem Sinn der Gedingebestimmungen entgegensteht. Für die Ermittlung des Sinnes der Gedingebestimmungen sind neben den Tarifverträgen die von der Literatur entwickelten Grundsätze zum Gedingewesen heranzuziehen[136].

2. Vergleich mit den Gedingebestimmungen im Steinkohlenbergbau (Ruhr)

Eine wesentlich genauere Ausgestaltung des Gedingewesens ist in den Kollektivvereinbarungen für den rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau vorgenommen worden.

Die einzelnen Gedingebestimmungen sind enthalten:

1. In dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus - gültig ab 1.1.1963[137] - in der Fassung vom 16.10.1967[138] (abgekürzt MTV Steinkohle),

---

136) Zu den Grundsätzen des Gedinges wird im Kapitel III Stellung genommen.

137) In IG Jahrbuch 1962/63, Tarifverträge, S. 17ff.

138) In IG Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 634 ff.

2) in der Arbeitsordnung für die im Aachener, Niedersächsischen und rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau tätigen Arbeiter und Tarifangestellten vom 1.1.1950[139] in der Fassung vom 1.10.1967[140] (abgekürzt AO Steinkohle).

Der Tarifvertrag über die Neufassung der tariflichen Gedingebestimmungen für den rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau vom 20.4.1967 - gültig ab 1.10.1967[141] - nahm eine einschneidene Änderung und Neuregelung des Gedingewesens im Ruhrbergbau vor[142].

Nach § 35 MTV Steinkohle sind bergmännische Untertagearbeiten, die im Leistungslohn verrichtet werden können, grundsätzlich im Gedinge zu vergeben. Durch das Wort "grundsätzlich" sind Ausnahmen zugelassen, die dann vorliegen, wenn ein Gedinge nicht möglich ist. Das kann z.B. beim Aufwältigen von Brüchen oder Durchörtern von Störungen der Fall sein. Daneben soll aber durch diese Bestimmung der Fortentwicklung des Gedingerechts im Bergbau Rechnung getragen werden. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die vollmechanisierten Betriebe, in denen die Entlohnung im herkömmlichen Gedinge Schwierigkeiten bereitet[143].

---

139) In IG Jahrbuch 1950/51, S. 241 ff.

140) In IG Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 7 ff.

141) In IG Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 7 ff.

142) Siehe dazu PASS in Glückauf (103) 1967, S. 1047 ff.

143) PASS in Glückauf (103) 1967, S. 1048; IG BERGBAU UND ENERGIE, Richtig kalkulieren macht sich bezahlt, S. 35 ff.

"Unter 'bergmännischen Arbeiten' sind solche Arbeiten zu verstehen, deren Art durch die im Bergbau gegenüber anderen Wirtschaftszweigen bestehenden Besonderheiten geprägt ist und deren Ausführung eine spezielle bergmännische Ausbildung erfordert, die es dem Bergmann ermöglicht, die naturbedingten Schwierigkeiten seiner Arbeit im Gestein und in der Kohle zu bewältigen, ohne sich und andere zu gefährden. Für die Verrichtung dieser Arbeiten kommen grundsätzlich nur Hauer, Knappen, Lehrhauer und Gedingeschlepper in Frage. Bergmännische Arbeiten kommen im allgemeinen vor in: Gewinnung; Bergeversatz; Strebförderung; Auf- und Abhauen; Vortrieb von Abbaustrecken, Richtstrecken und Querschlägen; Abteufen von Schächten und Blindschächten. Das schließt nicht aus, daß auch in anderen Bereichen bergmännische Arbeiten anfallen können, so z.B. bei der Reparatur von Schächten, beim Erweitern von Streckenquerschnitten, Aufwältigen von Brüchen"[144].

Als Gedingeformen gelten (§36 Abs. 1 MTV Steinkohle):

Kameradschaftsgedinge;
Gruppengedinge;
Einmanngedinge.

---

144) So die "Gemeinsamen Erläuterungen der Tarifparteien" (in IG BERGBAU UND ENERGIE, Richtig kalkulieren macht sich bezahlt, S. 35) zu § 1 MTV Steinkohle.

Als Gedingearten sind zugelassen (§ 36 Abs. 2 MTV Steinkohle):

a) Wagengedinge;
b) Meter-, Zentimeter-, Quadratmeter-, Kubikmetergedinge, Gedinge für bergmännische Spezialwerte (Stempel, Baue, Kappen usw.);
c) Gemischtgedinge (hierunter ist eine Verbindung der unter a) und b) angeführten Gedingearten zu verstehen);
d) Zeitgedinge (das sind Gedinge, bei denen für die Fertigstellung der übertragenen Arbeit eine bestimmte Frist vereinbart wird).

Andere Gedingeformen und -arten unterliegen der vorherigen Genehmigung durch den Tarifausschuß (§ 36 Abs. 3 MTV Steinkohle)[145].

Nach § 38 MTV Steinkohle muß das Gedinge in einem Gedingeschein eingetragen werden; dieser muß enthalten:

Die Bezeichnung des Betriebspunktes;
die Gedingeform;
die Gedingeart;
den Gedingesatz;
die Geltungsdauer;
das Abschlußdatum;
die Unterschriften der Vertragsabschließenden.

---

145) In den "Gemeinsamen Erläuterungen der Tarifparteien" (in IG BERGBAU UND ENERGIE, Richtig kalkulieren macht sich bezahlt), S. 35 ff., heißt es dazu: "Abs. 3 soll eine Weiterentwicklung der Gedingeformen und -arten ermöglichen, ohne ggf. die Tarifbestimmungen als solche ändern zu müssen. Die Tarifparteien wollen jedoch die Entwicklung in der Hand behalten und haben daher die Einführung neuer Gedingeformen und -arten ausdrücklich von der Genehmigung des Tarifausschusses abhängig gemacht. Der Bestimmung kommt im Hinblick auf die zunehmende Mechanisierung im Bereich der bergmännischen Arbeiten eine besondere Bedeutung zu."

Der Vertragsschließende auf der Arbeitnehmerseite erhält eine Durchschrift des Gedingescheines für die gesamte Gedingebelegschaft (§ 4o MTV Steinkohle).

Durch die §§ 39 ff. MTV Steinkohle wurde im Steinkohlenbergbau die Gedingekalkulation eingeführt, und zwar für die Gedingeabschlüsse, die eine übersehbare Arbeit betreffen, sofern sich diese in Teilarbeitsvorgänge aufgliedern läßt und die zur Ausführung notwendige Zeit für die einzelnen Teilarbeitsgänge durch Schätzen oder Messen im voraus ermittelt werden kann (§ 39 Abs. 2 MTV Steinkohle). "Schätzen" bedeutet dabei einen Erfahrungswert, während "Messen" heißt, daß der Zeitaufwand mit Hilfe von Arbeits- und Zeitstudien ermittelt werden kann[146].

Die Gedingekalkulation ist in einem Gedingekalkulationsschein einzutragen (§ 38 MTV Steinkohle), von dem der Vertragsabschließende auf der Arbeitnehmerseite wiederum eine Durchschrift erhält (§ 4o MTV Steinkohle),

Für den Fall der Nichteinigung der Parteien sieht § 44 Abs. 2 MTV Steinkohle eine besondere Lohnregelung vor; der Arbeiter hat bis zum Zeitpunkt des Gedingeabschlusses, längstens jedoch für die Dauer eines Monats, Anspruch auf den tariflichen Gedingerichtlohn, danach auf den tariflichen Hauermindestlohn.

---

146) "Gemeinsame Erläuterungen der Tarifparteien" in IG BERGBAU UND ENERGIE, Richtig kalkulieren macht sich bezahlt, S. 36

Für die Beratung beim Gedingeabschluß, zur Überprüfung abgeschlossener Gedinge und zur Beilegung von Gedingestreitigkeiten sind von den Tarifparteien bestellte Gedingeinspektoren und falls deren Eingreifen erfolglos ist, die Gedingekommission zuständig (§§ 52 ff. MTV Steinkohle). Erst nach Beendigung dieses Gedingeschlichtungsverfahrens ist die Anrufung des Arbeitsgerichts zulässig (§ 54 MTV Steinkohle).

Diese kurze Aufzählung der Gedingebestimmungen im Steinkohlenbergbau zeigt die gegenüber dem Erzbergbau ausführlichere Regelung des Gedingewesens. Eine Neuerung bedeutet die Einführung der Gedingekalkulation, durch die mit Hilfe von Arbeits- und Zeitstudien der Zeitaufwand für einen Arbeitsvorgang gemessen werden kann. Für die Ermittlung des Gedingerichtsatzes werden also nicht mehr allein die Erfahrungswerte der Vertragsbeteiligten herangezogen, sondern man versucht, das Gedinge zu "objektivieren"[147]. Nach PASS[148] haben die Arbeits- und Zeitstudien für die Gedingefindung aber in erster Linie eine unterstützende Bedeutung, und das Hauptgewicht liegt nach wie vor auf dem Schätzen aus Erfahrung. Durch die "Objektivierung" des Gedinges wird der Vertragscharakter nicht geändert; ebenso wird das Prinzip der Leistungsschätzung beibehalten und nur, "der Aufgliederung des Arbeitsprozesses entsprechend, in verfeinerter Form durchgeführt"[149].

---

147) Siehe PASS in Glückauf (1o3) 1967, S. 1o47; ROHDE, S. 112 ff.

148) In Glückauf (1o3) 1967, S. 1o5o.

149) So ROHDE, S. 124.

Kapitel II

Die Handhabung des Gedingewesens in der Praxis

A. Die Erzbergwerke in der Bundesrepublik Deutschland

1. Metallerzbergbau[1]

Im Metallerzbergbau der Bundesrepublik wurde im Jahre 1967 in 7[2] Metallerzbetrieben gearbeitet, von denen ein Betrieb eine Tagebauanlage war. Die Gesamtbelegschaft der 6 Tiefbaubetriebe belief sich auf 3.505 Personen (am viertletzten Arbeitstag im Dezember 1967[3]); die Gesamtförderleistung betrug 2,23 Mill. Tonnen Metallerz. Von den 6 Tiefbaubetrieben wurden vom Verfasser 3 Erzbergwerke untersucht:

Die Metallerzbergwerke der Preußag AG, Metall, Goslar,

1) Erzbergwerk Rammelsberg in Goslar,
2) Erzbergwerk Grund in Bad Grund,

das Erzbergwerk der Gewerkschaft Maubacher Bleiberg, Aachen,

3) Grube Vereinigter Bastenberg und Dörnberg in Ramsbeck/Sauerland.

---

1) In der Fachsprache unterscheidet man Metallerzbergbau und Eisenerzbergbau; Metallerzbergbau ist dabei der Nichteisenmetallerzbergbau.

2) Alle in den Abschnitten 1. und 2. angegebenen Zahlen sind entnommen dem Jahrbuch für Bergbau, Energie, Mineralöl und Chemie, S. 225 ff.

3) Der viertletzte Arbeitstag im Dezember 1967 war der 22.12.1967 oder der 21.12.1967, je nach Lage von Freischichten in den einzelnen Betrieben.

In den drei untersuchten Gruben arbeiteten 2.040[4] Personen (am viertletzten Arbeitstag im Dezember 1967[3]), und die Förderleistung betrug insgesamt 1,07[5] Mill. Tonnen Metallerz im Jahre 1967.

2. Eisenerzbergbau

In der Bundesrepublik wurde im Jahre 1967 in 18 Erzbetrieben Eisenerz abgebaut. Von diesen 18 Betrieben waren 3 Tagebauanlagen. 2 Grubenbetriebe wurden bis zum 31.12.1967 stillgelegt, so daß zum 1.1.1968 noch 13 Grubenbetriebe förderten.

Diese 13 Erzgruben hatten am viertletzten Arbeitstag im Dezember 1967 insgesamt 3.787 Beschäftigte, und die Gesamtförderung belief sich auf ca. 7,5 Mill. Tonnen Eisenerz. Von den 1968 noch in Betrieb befindlichen Gruben wurden 5 untersucht:

Die Eisenerzbergwerke der Ilseder Hütte AG, Peine,

1) Erzbergwerk Bülten-Adenstedt in Bülten,

2) Erzbergwerk Lengede-Broistedt in Lengede,

die Eisenerzbergwerke der Salzgitter Erzbergbau AG, Salzgitter-Bad,

3) Schachtanlage Peine in Peine,

4) Schachtanlage Konrad in Salzgitter,

5) Schachtanlage Haverlahwiese in Salzgitter.

Die 5 untersuchten Erzgruben hatten insgesamt 2.193[6] Beschäftigte (am viertletzten Arbeitstag im Dezember 1967) und eine Förderung von ca. 4,5[7] Mill. Tonnen Eisenerz im Jahre 1967.

---

4) Das sind ca. 58 % aller im Metallerzbergbau (Tiefbau) der Bundesrepublik beschäftigten Personen.

5) Das sind 48 % der gesamten Metallerzförderung (Tiefbau) der Bundesrepublik im Jahre 1967.

6) Das sind ca. 58 % aller im Eisenerzbergbau (Tiefbau) der Bundesrepublik beschäftigten Personen.

7) Das sind ca. 58 % der gesamten Eisenerzförderung (Tiefbau) der Bundesrepublik im Jahre 1967.

B. Vorgehen bei der Untersuchung der Erzgruben

Um einen Einblick in das Gedingewesen des Erzbergbaues zu erhalten, galt es folgende Fragen zu klären:

1) Sind durch die Technisierung und die damit verbundenen Abbaumethoden die Arbeiten der Bergleute noch typisch bergmännisch?

2) Inwieweit wurde die Gedingeentlohnung betrieblichen Veränderungen angepaßt?

3) Wie ist die Entwicklung des Gedingewesens in den vergangenen Jahren?

4) Wie kommt das Gedinge zustande?

5) Wie errechnet sich der Gedingelohn?

Die Beantwortung dieser Fragen machte es erforderlich, daß der Verfasser durch Grubenbesichtigungen sich Einblick in die betrieblichen Verhältnisse verschaffte. Besonders für die Frage, ob typisch bergmännische Arbeiten verrichtet werden, war die Kenntnis der Abbaumethoden notwendig.

Die übrigen Fragen ließen sich durch Gespräche mit der Betriebsführung und durch überlassene Unterlagen klären. Die nachstehend veröffentlichten Zahlen über die Gedingeentwicklung wurden vom Verfasser aus den Schichtenbüchern der einzelnen Bergwerke ermittelt. Es handelt sich somit nicht um Zahlenmaterial der Grubenbetriebe. Lediglich in einem Bergwerk lagen genaue Angaben zur Gedingeentwicklung bereits vor, die der Verfasser übernehmen konnte.

C. Untersuchungsergebnisse

1. Preußag AG, Metallerzbergbau

a) Erzbergwerk Rammelsberg

Die für die vorliegende Arbeit interessierende Entwicklung des Gedingewesens beginnt mit dem Jahre 1954.

Bis zu diesem Zeitpunkt waren nahezu 100 % der Gedingeschichten im Vollgedinge vergeben worden, d.h. als Wagen-, Tonnen-, Meter- u.a. Gedinge. Selbstverständlich waren ein gewisser Prozentsatz Scheingedinge oder Gedinge, für die ein Festlohn vereinbart war. Der Prozentsatz ist aber gering. Daneben waren diese Gedingeabschlüsse nicht dauernder, sondern vorübergehender Natur und können daher unberücksichtigt bleiben.

Im Jahre 1954 erfolgte im Rammelsberg eine Umstellung der Abbaumethode. Der bis dahin gebräuchliche Firstenstoßbau[8] wurde durch den Kammerbau[9] zunächst ergänzt und später abgelöst. Ohne auf die Abbaumethoden im einzelnen eingehen zu wollen, sei soviel gesagt, daß beim Kammerbau des Rammelsberges erstmals technisches Gerät größeren Umfanges zur Anwendung kommen konnte.

Bedingt durch das gegenüber dem Firstenstoßbau großräumigere Abbauverfahren konnten hier

---

8) Siehe Beschreibung dieses Abbauverfahrens bei DORSTEWITZ, FRITZSCHE und PRAUSE in Glückauf (95) 1959, S. 1249.

9) Siehe FRITZSCHE, Bergbaukunde II, S. 318

mechanisierte Bohrwagen und Bohrhämmer zur Gewinnung eingesetzt werden. Die Abförderung des herausgeschossenen Haufwerks erfolgte durch Schrapper, die ebenfalls mechanisiert waren.

Diese betriebliche Umstellung war Anlaß der Änderung des bis dahin praktizierten Gedingewesens.

Man schuf das sogenannte Zuschlaggedinge, das auf der Erzgrube Grund Mischgedinge genannt wird.

Das Zuschlaggedinge besteht aus einem Festlohn und einem Leistungslohnanteil. Es basiert auf einem Grundlohn, dem ein leistungsabhängiger Lohn, der Zuschlag, hinzuaddiert wird[1o].

Beispiel:
Als Grundlohn für den Hauer ist von der Betriebsleitung DM 3o,-- pro Schicht festgesetzt. Daneben erhält er am Betriebspunkt x pro gewonnene Tonne Erz DM 1,--. Die Leistung beträgt 1o Tonnen Erz pro Schicht. Der Gesamtlohn (G) des Hauers beträgt dann:

G = Grundlohn + Zuschlag = 3o,-- + 1o,--
= DM 4o,--

Nach diesem Lohnverfahren werden in Rammelsberg alle Untertagearbeiter entlohnt, auch diejenigen, die keine typisch bergmännischen Arbeiten verrichten, wie Lokfahrer, Beifahrer, Anschläger u.a.. Diese sonst typischen Schichtlöhner stehen also heute auch im Gedingelohn, lediglich mit der Verschiedenheit gegenüber den sonstigen Gedingearbeitern, daß der Grundlohn für diese Tätigkeiten von der Betriebsführung besonders festgesetzt worden ist, und der Zuschlag sich nicht nach der eigenen Leistung richten muß,

---

1o) Das Zuschlag- oder Mischgedinge entspricht DOHMEN's Prämiengedinge; siehe oben die Übersicht S. 25 und S. 28.

sondern z.B. von der Durchschnittsleistung aller Gedingearbeiter abhängig sein kann.

Im übrigen ist der Grundlohn, von den o.a. Ausnahmen abgesehen, für alle Arbeiter gleich.

Die Berechnung des Zuschlags ergibt sich aus einem Katalog, in dem jeder mögliche Arbeitsgang preislich bewertet ist.

Die Arbeit eines jeden Arbeiters wurde also in die verschiedenen einzelnen Tätigkeiten zerlegt und sodann für jede Tätigkeit ein Preis festgesetzt. Dabei finden die jeweiligen Arbeitsbedingungen insofern Berücksichtigung, als die Preise danach unterschieden werden, z.B. nach Gesteinsart, Entfernung von der Förderrolle u.a.

Nach dem Preiskatalog, den die Betriebsführung erstellt hat[11)], erfolgt die Entlohnung der Untertagebelegschaft.

Der Grundlohn macht beim Zuschlaggedinge den größeren Anteil aus. Die im obigen Beispiel ersichtliche Relation von Grundlohn und Zuschlag entspricht durchaus der Praxis.

Es kann daher festgestellt werden, daß etwa 75 % des Zuschlaggedingelohnes Festlohn ist und der leistungsabhängige Zuschlag etwa 25 % ausmacht. Die Entwicklung auf dem Erzbergwerk Rammelsberg vom Vollgedinge zum Zuschlaggedinge ergibt folgende Darstellung (in Prozent aller Gedingeschichten):

---

11) Siehe auch BRENKEN, S. 53.

	Zuschlaggedinge	Vollgedinge
März 1953	-	1oo %
März 1954	19 %	81 %
März 1958	36 %	64 %
März 196o	87 %	13 %
März 1964	1oo %	-
März 1968	1oo %	-

Die 19 % Zuschlaggedingeschichten im März 1954 wurden ausschließlich in dem neuen Kammerbaurevier verfahren.

Ab März 1964 treten Vollgedingeschichten nicht mehr auf, so daß das Zuschlaggedinge seit dieser Zeit das allein gültige Gedingeentlohnungsverfahren geworden ist[12].

b) Erzbergwerk Grund

Eine ähnliche Entwicklung des Gedingewesens fand auch im Erzbergwerk Grund statt. Obwohl die Abbauverfahren[13] hier nicht so großräumig sind wie im Rammelsberg hat sich das Zuschlaggedinge durchgesetzt. Die Entwicklung beginnt im Jahre 1957 mit der Einführung des Blockbaues. Bis dahin war die Entlohnung im Vollgedinge allein üblich, das Zuschlaggedinge trat noch nicht auf. Danach setzte sich das Zuschlaggedinge jedoch als alleinige Entlohnungsform durch und Vollgedingeschichten werden heute im Erzbergwerk Grund kaum noch verfahren.

---

12) DOHMEN, der das Zuschlaggedinge unterproportionales Gedinge nennt, führt in Gedingewesen S. 283 aus: "Mit Recht sind im Bergbau unterproportionale Gedinge, die dem Fleißigen und Tüchtigen den vollen Ertrag seiner Mehrleistung vorenthalten, verfemt."

13) Die Abbauverfahren sind: Firstenstoßbau mit vorgefülltem Versatz und deutscher Türstockzimmerung (vgl. FRITZSCHE, Bergbaukunde II, S. 282 ff.); Blockbau mit Rahmenzimmerung (vgl. FRITZSCHE, Bergbaukunde II, S. 335ff.); Firstenörterbau (vgl. FRITZSCHE, Bergbaukunde II, S. 313 ff.); Teilsohlenbruchbau (vgl. DORSTEWITZ, FRITZSCHE und PRAUSE in Glückauf (95) 1959, S. 1249).

Der in Bad Grund gültige Gedingepreiskatalog enthält zwar noch Preise für Vollgedinge; die Vollgedinge sind jedoch nur in wenigen Betriebspunkten vorgesehen und an Bedeutung gering.

Interessant ist die Entwicklung im Erzbergwerk Grund deshalb, weil der Einsatz von Maschinen nicht in dem Maße möglich ist, wie im Rammelsberg. Die Abbaumethoden sind nicht geeignet, technisches Gerät größeren Umfanges zur Anwendung gelangen zu lassen, so daß die Arbeit der Bergleute noch heute als typisch bergmännische Arbeit angesehen werden muß.

c) Zusammenfassung

Zusammenfassend läßt sich die Gedingesituation in den beiden Metallerzbergwerken Niedersachsens wie folgt darstellen:

Die Entlohnung aller Untertagearbeiter erfolgt im Zuschlaggedinge, das aus einem Festlohnanteil von ca. 75 % und einem leistungsabhängigen Teil von ca. 25 % des Gesamtlohnes besteht.

Schichtlohn- und Vollgedingeschichten - von einem geringen Prozentsatz auf Grund abgesehen - gibt es nicht mehr.

Die Gedingeentlohnung erfolgt nach einem vom der Betriebsführung erstellten Preiskatalog; dieser hat dauernde Gültigkeit und wird den jeweiligen Lohnerhöhungen angepaßt.

2. Gewerkschaft Maubacher Bleiberg,
Grube Vereinigter Bastenberg und Dörnberg

Das Abbauverfahren der Erzgrube ist der streichende bzw. schwebende Örterbau[14]. Das herausge-

---

14) Zum Abbauverfahren siehe THAR in Glückauf (1oo) 1964, S. 38o

schossene Gestein wird durch Elektroschrapper auf eine Strecke gebracht, von wo aus das Erz zu einer Förderrolle geschrappt wird. Neben den Elektroschrappern stehen für den Abbau leistungsstarke Bohrhämmer zur Verfügung.

Das Abbauverfahren und das Arbeiten mit mechanisierten Schrappanlagen hat sich seit 1947 nicht wesentlich geändert, wenn von einzelnen technischen Verbesserungen einmal abgesehen wird. Bewegung in die Gedingeentwicklung kommt erst 1964/65. Bis zu dieser Zeit waren die Gedingearbeiten im Vollgedinge vergeben worden. Danach wurde das Zuschlaggedinge eingeführt, das hier Grundlohngedinge genannt wird. Ursache der Einführung des Zuschlaggedinges waren nicht betriebstechnische Gründe, denn die Arbeitsbedingungen der Arbeiter hatten sich nicht wesentlich geändert. Vielmehr beruhte die neue Entlohnungsform darauf, daß Gastarbeiter angelegt worden waren, die in der bergmännischen Arbeit noch ungeübt waren und bei einem Vollgedinge nicht immer einen zufriedenstellenden Lohn erreichten.

Die Gedingevereinbarung ist durch Richtlinien, die die Betriebsführung mit Zustimmung des Betriebsrates erstellt hat, ersetzt. Nach diesen Richtlinien hat der Bergmann die Wahl zwischen einem Zuschlag- und einem Vollgedinge. Diese Wahlmöglichkeit hat der Arbeiter unabhängig von der jeweiligen Arbeit, denn für jede Arbeit, die im Gedinge vergeben werden kann, ist ein Vollgedinge und ein Zuschlaggedinge vorgesehen. Für beide Gedinge sind Preise in den Richtlinien festgelegt und unterteilt nach Abbaubreite, Rollenhöhe und ein- oder zweischichtige Belegung.

Der Bergmann hat sich also zu entscheiden, ob er im Zuschlag- oder Vollgedinge entlohnt werden will; hat er sich für die eine oder andere

Entlohnungsform entschieden, so erfolgt die Lohnberechnung nach den Richtlinien.

Die Entwicklung der Gedingeschichten zeigt, daß das Vollgedinge in den letzten drei Jahren an Bedeutung wieder zugenommen hat. Durch eine Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft Maubacher Bleiberg und der IG Bergbau und Energie ist die Wahlmöglichkeit des Bergmanns zwischen Voll- und Zuschlaggedinge ab 1.1.1969 abgeschafft worden, und die Entlohnung findet wieder allein im Vollgedinge statt. Mit dem Vollgedinge hofft die Betriebsführung ein besseres Arbeitsergebnis durch den gegenüber dem Zuschlaggedinge größeren Leistungsanreiz des Vollgedinges zu erreichen.

Die Gedingeentwicklung (in Prozent aller Gedingeschichten) ist folgende:

	Vollgedinge	Zuschlaggedinge
März 1964	100 %	-
März 1965	-	100 %
März 1966	31 %	69 %
März 1967	41 %	59 %
März 1968	56 %	44 %

3. Die Eisenerzbergwerke der Ilseder Hütte

a) Erzbergwerk Bülten-Adenstedt

Das Erzlager der Grube Bülten-Adenstedt läßt einen großräumigen Kammerbau[15] zu.

Die Gewinnung mit Bohrhämmern und Schrapperanlagen wurde im Jahre 1964 durch den Einsatz eines elektrisch, hydraulischen Bohrwagens

---

15) Vgl. FRITZSCHE, Bergbaukunde II, S. 318 ff.

und eines Transloaders ergänzt. Der Transloader ist ein Lade- und Transportgerät, welches das herausgeschossene Haufwerk auflädt und zur Förderstelle bringt.

Da der Transloader nur bis zu einer bestimmten Transportweglänge zwischen Gewinnungsort und Förderstelle wirtschaftlich arbeitet, wurde zu Beginn des Jahres 1966 eine weitere Gerätekombination gewählt, die die Wegfüllarbeit auch über größere Entfernungen wirtschaftlich bewältigen konnte.

So wurden Schwenkschaufellader als Ladegeräte und Lastkraftwagen mit Spezialmulde als Transportgeräte verwendet.

Der Einsatz dieser Gerätekombination führte zu einer neuen Gedingeentlohnung. Man schuf durch Betriebsvereinbarung[16] ein speziell für die an den Maschinen arbeitenden Bergleute gültiges Gedinge, nämlich das Transloader-Gedinge (Trl.-Gedinge) und das Schaufellader-Gedinge (Sl.-Gedinge).

Diese Gedinge gehen von einer vorgegebenen Leistung aus, für die ein bestimmter Lohn gezahlt wird.

Für jede Mehr- oder Minderleistung erfolgt ein Zuschlag bzw. ein Abzug, der aber nicht proportional der Mehrleistung bzw. Minderleistung gemessen an dem Lohn für die vorgegebene Leistung, sondern unterproportional ist.

---

16) Auf die Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung wird unten S. 95ff.näher eingegangen.

Beispiel:

> Für 4o Tonnen Erz pro Schicht erhält der Bergmann DM 4o,--; für jede Mehrleistung erhält er DM o,2o pro Tonne, für jede Minderleistung erfolgt ein Abzug von DM o,2o pro Tonne.

Der Zuschlag ist unterproportional, da bei einem Lohn von DM 4o,-- für 4o Tonnen Erz der Lohn pro Tonne 4o : 4o = DM 1,-- beträgt, dem Bergmann jedoch nur DM o,2o gezahlt bzw. abgezogen wird.

Das Gedinge wird daher auch unterproportionales Gedinge genannt[17].

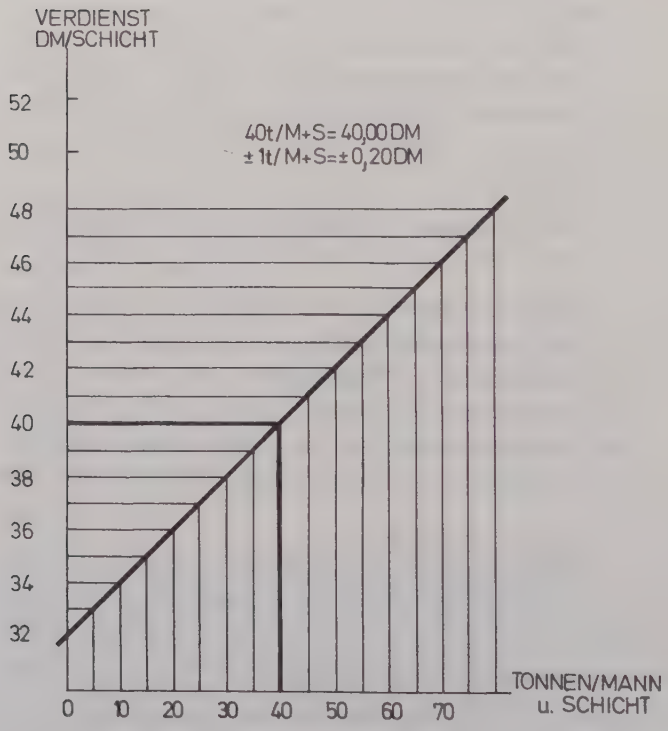
Die vorgegebene Leistung wird beim unterproportionalen Gedinge so angesetzt, daß die Arbeiter durch Mehrleistung ca. 1o - 15 % mehr verdienen können. Das unterproportionale Gedinge läßt sich an einem Lohn- und Leistungsdiagramm darstellen, aus dem sich der jeweilige

---

17) Diese Gedingegestalt ist in DOHMEN's Diskussion der Gedingespielarten (siehe oben S. 25) nicht enthalten. DOHMEN, Gedingewesen, S. 264, bezeichnet das Prämiengedinge als unterproportionales Gedinge. Die Bezugsgröße für die Unterproportionalität des Prämiengedinges ist aber die Lohn-/Leistungseinheit eines lediglich gedachten linearen Gedinges. Bei den vorliegenden Trl.- und Sl.-Gedingen ergibt sich die Bezugsgröße bereits aus dem Gedinge selbst. Daher erscheint es berechtigter, diese Gedinge als unterproportional zu bezeichnen. Vgl. auch unten S. 81 f.

Verdienst ergibt:

LEISTUNGS- UND LOHNDIAGRAMM FÜR TRL-GEDINGE
(UNTERPROPORTIONALES GEDINGE)



Der Unterschied zwischen dem Trl.-Gedinge und dem Sl.-Gedinge besteht lediglich darin, daß die vorgegebene Leistung und der Einzelpreis pro Tonne, aus dem sich der Zu- oder Abschlag errechnet, verschieden sind.

Die Entwicklung der Gedingeschichten auf der Erzgrube Bülten ist folgende (in Prozent aller

Gedingeschichten):

	Sl.-u.Trl.-Gedinge	unterproportionale Gedinge im Versatz	Vollgedinge
März 1964	-	21 %	79 %
März 1965	18 %	23 %	59 %
Okt. 1965	26 %	26 %	48 %
Okt. 1966	48 %	23 %	29 %
Okt. 1967	5o %	27 %	23 %
März 1968	64 %	25 %	11 %

Die Entwicklung zeigt, daß die unterproportionalen Gedingeschichten seit 1965 zugenommen haben, und die Vollgedingeschichten auf 11 % heruntergegangen sind.

Die Versatzgedingeschichten sind gesondert geführt, da der Versatz schon länger im unterproportionalen Gedinge vergeben worden war. Diese Entlohnungsform, die sich im Versatzbetrieb bewährt hatte, ist dann in den neuen Maschinenrevieren eingeführt worden.

Aus der Darstellung geht die Tendenz hervor, daß mit der Veränderung der Abbaumethode die proportionalen Gedingeschichten weniger wurden; die proportionalen Gedingeschichten wurden nicht in den Maschinenrevieren verfahren. Mit einer Umstellung der Reviere, in denen noch keine Maschinen eingesetzt werden, würden auch die 11 % Vollgedingeschichten entfallen.

b) Erzbergwerk Lengede-Broistedt

Das Erzlager der Erzgrube Lengede wird im Kammerbau[18] abgebaut. Bis 1965 erfolgte die Gewinnung durch Herausschießen des erzhaltigen

---

18) Vgl. FRITZSCHE, Bergbaukunde II, S. 318 ff.

Gesteins und die Abförderung durch Wegschrappen zur Förderstelle.

Seit 1965 sind in Lengede Continuous Miner[19] in Betrieb. Das sind Vortriebsmaschinen, die das Lösen und Laden des Gesteins in einem Gang verrichten. Der Continuous Miner frißt sich in das Gestein und lädt gleichzeitig das gelöste Material auf Transportbänder, die das gewonnene Erz zur Förderstelle bringen.

Die an den Continuous Minern arbeitenden Bergleute werden im unterproportionalen Gedinge entlohnt, das wiederum speziell für die an diesen Maschinen beschäftigten Arbeiter durch Betriebsvereinbarung[2o] eingeführt wurde. Das unterproportionale Gedinge wird daher auf Lengede-Broistedt auch CM.-Gedinge (CM. = Continuous Miner) genannt. Die Entwicklung der Gedingeschichten ist folgende (in Prozent aller Gedingeschichten):

	unterprop.Gedinge = CM.-Gedinge	Vollgedinge
März 1965	-	1oo %
Okt. 1965	25 %	75 %
Okt. 1966[21]	14 %	86 %
Okt. 1967	25 %	75 %
März 1968	27 %	73 %

Aus dieser Darstellung ergibt sich, daß bis zum Einsatz der Continuous Miner das unterproportionale Gedinge nicht auftritt. Erst mit dem Einsatz der Continuous Miner erfolgte die

---

19) Siehe Beschreibung bei MERKEL in Glückauf (92), 1956, S. 1 ff.

2o) Zur Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung vgl. unten S. 95 ff,

21) Im Oktober 1966 war ein CM. verschüttet; 1967 war ein neuer CM. dafür in Betrieb genommen worden.

Veränderung in der Entlohnung. Heute sind zwei Continuous Miner eingesetzt. Nur die an diesen Maschinen arbeitenden Bergleute verfahren die unterproportionalen Gedingeschichten. Die restlichen im Gedinge beschäftigten Bergleute werden im Vollgedinge entlohnt.

c) Zusammenfassung

In den Erzgruben der Ilseder Hütte findet die Entlohnung im Vollgedinge noch statt. Die unterproportionalen Gedinge nahmen aber im Laufe der Jahre an Bedeutung zu und werden die Vollgedinge immer mehr verdrängen.

Der Grund für die zunehmenden unterproportionalen Gedingeschichten ist der Einsatz von Maschinen. Alle an den Maschinen arbeitenden Bergleute werden im unterproportionalen Gedinge entlohnt. Vollgedingeschichten werden nur an Betriebspunkten verfahren, in denen Maschinen noch nicht eingesetzt sind.

4. Die Eisenerzbergwerke der Salzgitter AG

a) Schachtanlage Peine

Der Abbau in der Schachtanlage Peine erfolgt seit 1949 im streichenden und seit 1964 auch im schwebenden Stoßbau[22]. Das ist ein Abbauverfahren, das den Einsatz von größeren Maschinen nicht zuläßt. So geschieht die Gewinnung durch Schießen und Schrappen. Außer der Einführung des schwebenden Stoßbaues im Jahre 1964 fand eine wesentliche Änderung in der Abbaumethode, insbesondere der Einsatz von Maschinen in dem untersuchten Zeitraum, nicht

---

22) Vgl. FRITZSCHE, Bergbaukunde II, S. 281 ff.

statt. Dennoch ist die Gedingeentlohnung in Bewegung. Auf der Schachtanlage Peine tritt, wie auf allen Schachtanlagen der Salzgitter AG, ein Gedinge auf, das bisher noch nicht behandelt wurde, nämlich das Gedinge mit vereinbartem Festlohn, auch Festlohngedinge genannt[23].

Diese Gedinge werden aber nicht als vorübergehende, sondern als dauernde abgeschlossen. In einem Gedingekatalog für das Festlohngedinge sind die möglichen Arbeiten der Bergleute nach Betriebspunkten geordnet und bestimmte Preisrahmen für das Arbeitsentgelt vorgesehen. Beispiel:

Aus- und Vorrichtung	32,3o-35,6o	pro Mann u. Schicht
Erzgewinnung	3o,2o-3o,9o	" " " "
Abbauförderung	29,1o-3o,oo	" " " "
Unterhaltung	28,3o-29,2o	" " " "

Innerhalb der vorgesehenen Preise wird mit den Bergleuten ein Lohn vereinbart, den diese an dem jeweiligen Betriebspunkt pro Schicht verdienen sollen. Eine Möglichkeit, durch Mehrleistung einen höheren Lohn zu erzielen, besteht dann nicht mehr, da der vereinbarte Lohn ein Festlohn ist.

Neben dem Festlohngedinge wird auch das unterproportionale Gedinge angewendet. Die Gedingeentwicklung auf der Schachtanlage Peine ist

---

23) Das Gedinge mit vereinbartem Festlohn erwähnt DOHMEN, Gedingewesen, S. 266, für den Fall, daß eine Gedingekalkulation schlechterdings unmöglich ist; siehe auch DOHMEN, a.a.O., S. 262 ff.

folgende (in Prozent aller Gedingeschichten):

	Festlohnged.	unterprop. Gedinge	Vollgedinge
Dez. 1960	3 %	14 %	83 %
Sept. 1965	11 %	11 %	78 %
März 1966	9 %	10 %	81 %
Dez. 1966	37 %	13 %	50 %
Dez. 1967	77 %	11 %	12 %
Febr. 1968	86 %	10 %	4 %

Aus der Darstellung ergibt sich, daß das Festlohngedinge insbesondere seit Dezember 1966 immer mehr zugenommen und das Vollgedinge in gleichem Maße abgenommen hat.

Eine Ursache dafür ist die Einführung des schwebenden Stoßbaues gewesen. Da aber diese Abbaumethode gegenüber dem streichenden Stoßbau dem Bergmann keine neuen oder wesentlichen anderen Arbeiten abverlangte, wäre eine Entlohnung im Vollgedinge heute noch durchaus möglich.

b) Schachtanlage Konrad

Die Schachtanlage Konrad ist erst seit 1960 in Betrieb. Die Gedingeentwicklung kann hier somit vom Arbeitsbeginn der Grube an verfolgt werden.

Die betrieblichen Verhältnisse und die Abbaumethoden sind denen der Schachtanlage Peine ähnlich.
Wir finden auch eine ähnliche Gedingeentwicklung (in Prozent aller Gedingeschichten):

	Festlohn	unterprop. G.	Vollgedinge
Dez. 1960	1 %	-	99 %
März 1961	18 %	10 %	72 %
März 1962	14 %	2 %	84 %
März 1963	30 %	-	70 %
März 1964	52 %	-	48 %

	Festlohn	unterprop.G.	Vollgedinge
März 1965	7o %	-	3o %
März 1966	6o %	15 %	25 %
März 1967	63 %	19 %	18 %
März 1968	55 %	24 %	21 %

Auch hier sind die Festlohngedinge und unterproportionalen Gedinge die herrschenden Entlohnungsformen. Das Festlohngedinge hatte im März 1965 mit 7o % seinen vorläufigen Höchststand erreicht, es ging dann aber wieder zurück. In dem Maße, wie das Festlohngedinge zurückging, nahm das unterproportionale Gedinge zu; die Abnahme der Festlohngedingeschichten erfolgte somit nicht zu Gunsten der Vollgedingeschichten. Lediglich im März 1968 hat das Vollgedinge gegenüber dem Jahre 1967 zugenommen.

Es läßt sich aber aus dem bisherigen Entwicklungsgang erkennen, daß das Vollgedinge mehr und mehr verdrängt worden ist.

c) Schachtanlage Haverlahwiese

Das Abbauverfahren im Erzbergwerk Haverlahwiese ist der Blockbruchbau[24]. Hierbei geht die Gewinnung so vor sich, daß unter dem Erzblock mit einer Mächtigkeit von ca. 6o m Trichter angebracht werden, durch welche das Erz infolge seines Eigengewichts hereinbricht und nur noch abgefördert zu werden braucht. Dieses Abbauverfahren erfordert eine große Sorgfalt. So darf der hereinbrechende Blockinhalt nur planmäßig abgezogen werden[25]. Das abgezogene

---

24) Siehe Beschreibung des Blockbruchbaues bei JACOBS in Glückauf (1oo) 1964, S. 139o.

25) JACOBS in Glückauf (1oo) 1964, S. 139o.

Erz wird kontrolliert und nach dieser Kontrolle der Blockinhalt berechnet. Bei wahllosem Abziehen des Erzes besteht die Gefahr, daß der Erzblock durch die Unregelmäßigkeit nicht hereinbricht, sondern im Hangenden festbleibt.

Mit dem Blockbruchbau wurde im Jahre 1948 begonnen, bis dahin erfolgte der Abbau im Weitungsbau. Im Jahre 1956 kamen 53 % der Förderung aus dem Blockbruchbau und 47 % aus dem Weitungsbau. Ab Herbst 1959 wird das Erz nur noch im Blockbruchbau abgebaut.

Die Entlohnung in Haverlahwiese erfolgt im Festlohn- und unterproportionalen Gedinge, die das Vollgedinge im Laufe der Jahre abgelöst haben.

Die Entwicklung der Gedingeschichten (in Prozent aller Gedingeschichten) ist folgende:

	Festlohn	unterprop.	Voll	nicht einzuordnen
Okt. 1952	5,5 %	-	91,0 %	3,5 %
Okt. 1957	6,0 %	28,5 %	60,5 %	5,0 %
Okt. 1962	37,5 %	31,0 %	29,5 %	2,0 %
Okt. 1965	71,0 %	25,7 %	2,0 %	1,3 %
Okt. 1967	82,1 %	16,3 %	-	1,6 %

Das Vollgedinge tritt auf Haverlahwiese nicht mehr auf. Das hat seine Ursache vorwiegend im Abbauverfahren des Blockbruchbaues. Hier ist nämlich der Abschluß eines Vollgedinges deshalb nicht möglich, weil der Bergmann nicht übersehen kann, wie schnell das Erz durch die Trichter hereinbricht. Der Bergmann kann seine Leistung nur schwer beeinflussen.

Daneben gibt es aber auch im Blockbruchbau, insbesondere in der Aus- und Vorrichtung noch Arbeiten, die im Vollgedinge vergeben werden könnten.

d) Zusammenfassung

Die Erzgruben der Salzgitter AG gehen vom Vollgedinge mehr und mehr ab. Dabei werden nicht nur die Arbeiten im Festlohn- oder unterproportionalen Gedinge entlohnt, die nicht bergmännische Tätigkeiten sind, sondern auch diejenigen, die traditionell zu den bergmännischen Tätigkeiten gehören. Neue Abbauverfahren und die damit zusammenhängende veränderte Arbeitsweise sind eine Ursache für die Entwicklung vom Vollgedinge zum Festlohngedinge und unterproportionalen Gedinge; viele Arbeiten könnten aber auch heute noch im Vollgedinge vergeben werden.

Die Entlohnung richtet sich in allen Fällen nach Preiskatalogen, die von der Betriebsführung erstellt wurden und die für die eigentliche Gedingevereinbarung nur einen geringen Spielraum lassen.

5) Der Meinungsstand über das Gedingewesen im Erzbergbau

So unterschiedlich die Handhabung des Gedinges in den untersuchten Erzbergwerken ist, so verschieden sind auch die Meinungen über den Sinn, die Berechtigung und die Praktikabilität des Gedinges im heutigen Erzbergbau. Im Nachfolgenden gibt der Verfasser Eindrücke wieder, die er in Gesprächen mit Vertretern der Arbeitgeber und mit Arbeitnehmern bei der Durchführung seiner Untersuchungen gewinnen konnte. Die Gespräche fanden unter Darlegung des Zwecks mündlich statt, und zwar mit den Angestellten, die für die Entlohnung in den jeweiligen Erzgruben zuständig waren, und mit den Bergleuten, die dem Verfasser von der Betriebsleitung als besonders interessiert an Gedingefragen genannt worden waren.

Bei den leitenden Angestellten im Erzbergbau ist eine positive Einstellung gegenüber dem herkömmlichen Gedinge vorherrschend. Zur Begründung wird darauf verwiesen, daß das Gedinge die traditionell gewachsene Form der bergmännischen Entlohnung sei. Das Arbeitsverhältnis des Bergmanns sei von jeher so gestaltet, daß die Lohnhöhe vom Bergmann selbst mit einem Arbeitgebervertreter ausgehandelt würde; diese Möglichkeit des Aushandelns der Lohnhöhe sei ein "Privileg" des Bergmanns und dürfe ihm nicht genommen werden.

Daneben wird von der Arbeitgeberseite die Ansicht vertreten, das Gedinge als Leistungsentlohnung sei die einzig mögliche Form der bergmännischen Entlohnung. Die verschiedenen Arbeitsörter unter Tage seien nicht dauernd durch Betriebspersonal kontrollierbar; daher müsse dem Bergmann ein Leistungsanreiz gegeben werden, damit er ein eigenes Interesse am Arbeitserfolg habe und eine möglichst große Leistung erbringe.

Schließlich wird von den Befürwortern des Gedinges darauf hingewiesen, daß die Arbeiten der Bergleute zu verschiedenartig seien, und eine generelle Entlohnung ohne Berücksichtigung dieser Verschiedenartigkeit zu unvertretbaren Ergebnissen führen würde; die Einigung über die Lohnhöhe in jedem konkreten Einzelfall sei also nach wie vor notwendig.

Unter den leitenden Angestellten des Erzbergbaues sind aber auch Gegner des herkömmlichen Gedinges anzutreffen. Diese betrachten den Untertagebetrieb wie eine Arbeitsstätte über Tage und sehen keine Rechtfertigung dafür, daß die über Tage entwickelten Entlohnungs-

methoden keine Anwendung unter Tage finden sollen. Durch die Technisierung und Mechanisierung des Bergbaues seien Arbeitsbedingungen geschaffen worden, die denen über Tage vergleichbar seien. Auch ein Leistungslohn sei nicht unbedingt erforderlich, da durch eine Vermehrung des Aufsichtspersonals eine bessere Kontrolle der Bergleute gewährleistet werden könne. Bei einem Festlohn könnten die Bergleute ihrer Arbeit nachgehen, ohne dauernd rechnen zu müssen, ob sie den gewünschten Lohn erreichen. Das Gedinge führe im übrigen oft zu unrichtigen Lohnvereinbarungen, da die Bergleute mit ihrer Arbeitsleistung bewußt zurückhielten, um ein gutes Gedinge zu erzielen. Wegen dieser Unrichtigkeiten sei das Gedinge Ursache von Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Bergleuten und auch zwischen den Bergleuten selbst, und die Betriebsruhe sei nicht immer gewährleistet.

Die Bergleute sprechen sich kaum für das Festhalten am herkömmlichen Gedinge aus. Sie sind der Meinung, daß sie eine bestimmte Leistung und damit einen bestimmten Lohn nicht überschreiten dürfen, da sonst der Arbeitgeber versuchen würde, bei einem neu zu vereinbarenden Gedinge die Normalleistung des Bergmanns heraufzusetzen.

Den Bergleuten geht es in erster Linie um eine gute Verdienstmöglichkeit; ob diese durch einen Leistungslohn oder durch einen Festlohn gewährleistet wird, ist ihnen vielfach gleichgültig.

Alle Bergleute, die der Verfasser nach ihrer Meinung über das Gedinge befragte, waren mit der "Gedingeentlohnung", wie sie in dem betreffenden Bergwerk gehandhabt wurde, zufrieden. Auf den Hinweis, daß zum Beispiel

ein Festlohngedinge dem herkömmlichen Gedinge nicht mehr entspräche, reagierten die Bergleute mit der Antwort, das sei ihnen gleichgültig, solange der Lohn hoch genug sei. Vielfach war den Bergleuten auch der Unterschied zwischen dem herkömmlichen Gedinge und dem in ihrem Bergwerk praktizierten "Gedinge" nicht klar. Die Bergleute machten die Entlohnungsform regelmäßig von der Lohnhöhe abhängig, d.h. wenn sie mit dem Lohn zufrieden waren, hatten sie keine Einwendungen gegen die Entlohnungsform und damit gegen das betreffende "Gedinge", das ihrer Entlohnung zugrunde lag.

Die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie[26] spricht sich nicht für das Festhalten am herkömmlichen Gedinge aus. Vielmehr ist man hier der Meinung, daß mit dem Wandel des Untertagebetriebs auch die Möglichkeit der Einführung neuer Entlohnungsformen bestehen müsse. Ob die neuen Entlohnungsformen die Bezeichnung "Gedinge" oder eine andere Bezeichnung tragen, ist der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie gleichgültig. Dort, wo die einzelnen Bergwerke am herkömmlichen Gedinge festhalten wollen, stellt sich die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie dem nicht entgegen; vorherrschend ist aber die Auffassung, daß das Gedinge dringend einer Neuregelung und einer Anpassung an die veränderten Verhältnisse unter Tage bedarf.

---

26) Die Industriegewerkschaft Bergbau und ENERGIE in Bochum teilte dem Verfasser durch Schreiben vom 11.3.1970 -unterzeichnet durch den Abteilungsleiter der Abteilung Tarifwesen WIEDER - folgendes mit: "Die IG BERGBAU und ENERGIE hält nicht unbedingt am herkömmlichen Gedinge (Vollgedinge) fest. Wir stehen vielmehr auf dem Standpunkt, daß mit dem Wandel des Untertagebetriebes auch die Möglichkeit der Einführung neuer Entlohnungsformen gegeben sein muß. Dabei legen wir keinen unbedingten Wert auf die Bezeichnung "Gedinge" für diese Entlohnungsformen. Wir sehen uns lediglich im Augenblick außerstande, den Begriff aufzugeben, da wir in den Lohntarifen generell die Bezeichnung "Gedingearbeiter" haben. Wesentlich für uns ist, daß das derzeitige Gedinge den Verhältnissen unter Tage angepaßt wird."

Kapitel III

Vereinbarkeit der praktizierten Gedinge mit den tarifvertraglichen Bestimmungen in Verbindung mit den von der Literatur entwickelten Grundsätzen zum Gedingewesen

A. Die Erfordernisse des Gedinges

Das Gedinge ist die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Leistungslohn für bergmännische Arbeit[1]. Daraus ergeben sich drei Merkmale, die das Gedinge kennzeichnen:

1. Leistungslohn[2]
2. Vertrag[3]
3. bergmännische Arbeit[4].

Das Erfordernis des Leistungslohnes folgt aus § 7 (1) Satz 2 MTV Metall und aus § 7 Abs. 1 Satz 1 MTV Eisen. Leistungslohn ist dabei als Gegensatz zum Zeitlohn (Schicht-, Wochen-, Monatslohn) zu verstehen, d.h. als Lohn, dessen Höhe sich nach der erbrachten Leistung und nicht nach der Zeit berechnet[5].

Die Vertragsnatur des Gedinges erhellt aus der Verwendung der Begriffe "abschließen", "vereinbaren" und "Vereinbarung" in § 7 C MTV Metall, § 7 Abs. 1 MTV Eisen und § 14 AO Erz.

---

1) Siehe oben S. 24.

2) BOBROWSKI-GAUL, S. 234; BOLDT, Recht des Bergmanns S. 316; JAEGER, S. 3 Anm. 1; HÖCKER inGlückauf (96) 1960, S. 657; WALTHER in Glückauf (100) 1964, S. 389; daß das Gedinge eine Form der Leistungsentlohnung ist, wird nirgends bestritten; zur Frage der Stellung des Gedinges im Leistungslohnsystem vgl. unten S. 82.

3) BOBROWSKI-GAUL, S. 237; BOLDT, Recht des Bergmanns, S. 315; DOHMEN, Gedingewesen, S. 1; EBEL-WELLER, § 80 Anm. 2; HÖCKER in Glückauf (96) 1960, S. 661; JAEGER, S. 11 ff.; MÜSSIG, S. 28; WALTHER in Glückauf (100) 1964, S. 389.

4) BOBROWSKI-GAUL, S. 234; BOLDT, Recht des Bergmanns, S. 315; HÖCKER in Glückauf (98) 1962, S. 1422; ROHDE, S. 24; SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 977.

5) Vgl. zur Unterscheidung Leistungslohn - Zeitlohn unten S. 86 ff.

Die Arbeiten, die im Gedingelohn zu entlohnen sind, werden nicht ausdrücklich in den Tarifbestimmungen genannt. Nach § 7 C (1) MTV Metall sollen "gedingefähige Arbeiten" im Gedinge ausgeführt werden, und § 7 Abs. 1 Ziffer 2 MTV Eisen schreibt für "alle Arbeiten, die im Gedinge verrichtet werden können" den Abschluß eines Gedinges vor. Welche Arbeiten "im Gedinge verrichtet werden können" oder "gedingefähig" sind, ist aus der historischen Entwicklung des Gedingewesens zu erklären[6]. Daraus ergibt sich nämlich, wie in der Einleitung schon erwähnt wurde, daß das Gedinge die dem Bergbau eigentümliche Form der Leistungsentlohnung ist und auf die besonderen Arbeitsbedingungen des Bergmanns abstellt[7]. Für das Gedinge kommen daher nur bergmännische Arbeiten[8] in Betracht[9], die durch die Besonderheiten des bergbaulichen Untertagebetriebs gekennzeichnet sind. Ob im Einzelfall der Abschluß eines Gedinges für eine bergmännische Untertagearbeit möglich ist, ist keine Frage der Gedingefähigkeit, sondern muß aus außerhalb der bergmännischen Arbeit liegenden Gründen beurteilt werden[10]. Es kann somit

---

6) ROHDE, S. 24; SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 977.

7) BOBROWSKI-GAUL, S. 234; SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 977.

8) Zum Begriff "bergmännische Arbeit" siehe SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 977; vgl. auch oben S. 44.

9) BOBROWSKI-GAUL, S. 245; BOLDT, Recht des Bergmanns, S. 315; HÖCKER in Glückauf (98) 1962, S. 1422; ROHDE, S. 24; SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 977; in § 4 Abs. 1 der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Bergmannsprämien (BergPDV) vom 25.6.1957 (BGBl. 1957 I, S. 656) heißt es: "Im Gedingelohn (Leistungslohn) beschäftigt sind Arbeiter, die typisch bergmännische Arbeiten aufgrund von Gedingeverträgen verrichten".

10) So kann z.B. eine bergmännische Arbeit besonders gefährlich sein, so daß eine Leistungsentlohnung unzweckmäßig ist; kommt ein Gedinge dann nicht zustande, ändert das nichts an der bergmännischen Arbeit und damit an der grundsätzlichen Gedingefähigkeit dieser Arbeit.

die gedingefähige Arbeit als bergmännische Untertagearbeit definiert werden.
Nach DOHMEN[11] hat das Gedinge wesensnotwendige (essentielle) und zufällige (akzidentielle) Eigenschaften:

Gedinge

zufällige (akzidentielle) Eigenschaften		wesensnotwendige (essentielle) Eigenschaften			
Gedinge-form	Gedinge-art	Art der mathematischen Verknüpfung zwischen Lohn und Leistung	Leistungs-anreiz	Abstellung auf die Unwägbarkeit des Betriebs unter Tage	Vertragscharakter

Eigenschaften des Gedinges nach DOHMEN[11].

Die zufälligen Eigenschaften sind dabei wandlungsfähig und ermöglichen die Anpassung des Gedinges an den bergtechnischen Fortschritt[12]. Die wesensnotwendigen Eigenschaften sind dagegen statischer Natur und stellen Grundanforderungen dar, die vorliegen müssen, damit überhaupt von einem Gedinge gesprochen werden kann[13].

Vergleicht man DOHMEN's wesensnotwendige Eigenschaften des Gedinges mit den drei Voraussetzungen Leistungslohn, Vertrag und bergmännische Arbeit, so

---

11) In Glückauf (1o3) 1967, S. 848.
12) DOHMEN in Glückauf (1o3) 1967, S. 848.
13) DOHMEN in Glückauf (1o3) 1967, S. 848.

entsprechen dem Leistungslohn der Leistungsanreiz, dem Vertrag der Vertragscharakter und der bergmännischen Arbeit die Abstellung auf die Unwägbarkeiten des Betriebes unter Tage. Die von DOHMEN gewählten Bezeichnungen treffen die Voraussetzungen des Gedinges jedoch nicht genau. Ein Leistungsanreiz ist dem Arbeiter in folgendem Beispiel gegeben:

Der Arbeiter arbeitet an einem bestimmten Arbeitsplatz, dem ein bestimmter Zeitlohn zugeordnet ist. Der diesen Arbeitsplatz zugeordnete Zeitlohn ist höher als der an anderen Arbeitsplätzen gezahlte Zeitlohn. Der Arbeiter weiß, daß eine bestimmte Leistung (sei es Qualität oder Quantität) von ihm erwartet wird, wenn er nicht die Versetzung an einen anderen, schlechter bezahlten Arbeitsplatz riskieren will. Durch das Wissen um die Möglichkeit einer Versetzung hat der Arbeiter einen Leistungsanreiz[14].

Einen solchen Leistungsanreiz als wesensnotwendige Eigenschaft genügen zu lassen, ist weder möglich noch in DOHMEN-s Sinne. DOHMEN versteht unter Leistungsanreiz, daß "das Gedinge den Lohn je Leistungseinheit festlegt, so daß sich bei höherer Leistung ein höherer Lohn und bei niedrigerer Leistung ein niedrigerer Lohn errechnet"[15]. Diese Leistungsabhängigkeit des Lohnes kennzeichnet der Begriff "Leistungsanreiz" jedoch nicht; der Begriff "Leistungslohn" dagegen setzt die Abhängigkeit des Lohnes von der Leistung voraus. Die

---

14) Dort wo im Festlohngedinge entlohnt wird, rechtfertigt man den Festlohngedingelohn als "Leistungslohn" tatsächlich mit diesem Argument.

15) So DOHMEN in Glückauf (103) 1967, S. 849.

Bezeichnung "Leistungslohn" ist also dem Begriff "Leistungsanreiz" vorzuziehen.

Mit der "Abstellung auf die Unwägbarkeiten des Betriebes unter Tage" meint DOHMEN "die starke Wechselhaftigkeit der natürlichen und betrieblichen Verhältnisse, die für unter Tage typisch sind"[16]. Damit ist zum Teil der Begriff der "bergmännischen Arbeit" umschrieben, die durch die Wechselhaftigkeit des Betriebes unter Tage gekennzeichnet ist[17]. Die Bezeichnung "bergmännische Arbeit" umfaßt somit u.a. die Abstellung auf die Unwägbarkeiten des Untertagebetriebes und kann als Oberbegriff beibehalten werden.

"Vertragscharakter" und "Vertrag" gebraucht DOHMEN[18] gleichbedeutend. Es sollte jedoch nur der Begriff "Vertrag" verwendet werden, denn das Gedinge hat nicht nur "Vertragscharakter", sondern ist ein Vertrag[19].

Es besteht somit kein Grund, die Merkmale des Gedinges: Leistungslohn, Vertrag und bergmännische Arbeit durch andere Begriffe zu ersetzen, solange nicht durch die Tarifparteien ein neues Gedinge geschaffen wird, das andere Merkmale als das herkömmliche Gedinge hat und deshalb andere Begriffe zur Kennzeichnung erforderlich macht[20].

Die Frage der Zulässigkeit der praktizierten Gedinge hängt davon ab, ob die drei Voraussetzungen des Gedinges (Leistungslohn, Vertrag und bergmännische Arbeit) erfüllt sind. Die Prüfung hat daher nach drei Richtungen zu erfolgen:

1. Nach der Durchführung des Prinzips der Leistungsentlohnung,
2. nach dem Zustandekommen des Gedinges und
3. nach der Gedingearbeit.

16) So DOHMEN in Glückauf (1o3) 1967, S. 849.
17) Siehe oben S. 44.
18) In Glückauf (1o3) 1967, S. 849.
19) Vgl. unten S. 9o ff.
2o) Vgl. unten S. 133 ff.

Im einzelnen sind auf das Prinzip der Leistungsentlohnung folgende Gedinge zu untersuchen: Das Vollgedinge[21], das Zuschlaggedinge[22], das unterproportionale Gedinge[23] und das Festlohngedinge[24].

Hinsichtlich des Zustandekommens des Gedinges ist die Vertragsnatur des Gedinges zu klären und die Frage zu erörtern, ob an Stelle des Vertrages eine Betriebsvereinbarung[25] oder eine betriebliche Anordnung[26] treten kann.

Daran anschließend ist die Zulässigkeit der Vergabe von nicht bergmännischer Arbeit im Leistungslohn[27] und von bergmännischer Arbeit im Zeitlohn[28] zu prüfen.

B. Entsprechen die praktizierten Gedinge dem Prinzip der Leistungsentlohnung?

1. Das Vollgedinge

Beim Vollgedinge steht der Lohn in direkter Abhängigkeit zur Arbeitsleistung[29]. Jede Mehrleistung wirkt sich proportional auf den Lohn aus[30]. Der Vollgedingelohn entspricht hinsicht-

---

21) Vgl. oben S. 55, 57, 61, 62, 65.
22) Vgl. oben S. 52, 54 - 57.
23) Vgl. oben S. 59 ff.
24) Vgl. oben S. 64 ff.
25) Vgl. oben S. 58 ff.
26) Vgl. oben S. 52 ff., 55, 56, 63 ff.
27) Vgl. oben S. 52.
28) Vgl. oben S. 63 ff.
29) DOHMEN, Gedingewesen, S. 263
30) Eine eventuelle Mindestlohnklausel für das Gedinge - d.h. die tarifvertragliche Garantie, daß bei unverschuldetem Nichterbringen der erforderlichen Arbeitsleistung dem Bergmann ein Mindestlohn gezahlt werden muß - bleibt hier bewußt unberücksichtigt, da dieser Fall nur selten praktisch wird.

lich der direkten Leistungsbezogenheit dem Akkordlohn[31] und ist somit ein typischer Leistungslohn[32].

2. Prämiengedinge

a) Das Zuschlaggedinge

Der Zuschlaggedingelohn setzt sich aus einem Grundlohn und aus einem Zuschlag zusammen[33]. Der Grundlohn ist dabei ein Festlohn, d.h. der einzelne Arbeiter hat keine Möglichkeit, durch eine Arbeitssonderleistung auf die Höhe dieses Lohnbestandteils Einfluß zu nehmen. Der Zuschlag dagegen ist leistungsabhängig; durch Mehrleistung erreicht der Arbeiter eine Erhöhung des Zuschlags und damit seines Gesamtlohnes.

Der Zuschlaggedingelohn entspricht den Erfordernissen einer Prämienentlohnung[34]. Prämienlöhne sind Lohnformen, die sich aus einer Elementarlohnform (Grundlohn) und einer festen oder veränderlichen "Prämie" als Zuschlag zu

---

31) Auch ROHDE, S. 6o, setzt im Hinblick auf die direkte Lohnabhängigkeit von der Arbeitsleistung Akkord und Gedinge gleich. Nach seiner Auffassung macht die Mindestlohnklausel den Gedingelohn auch nicht zum Prämienlohn, da diese für dem Arbeitnehmer allein zur Vermeidung des Risikos dient, daß der Lohn unter einer den Lebensbedürfnissen entsprechenden Höhe zurückbleibt (ROHDE, S. 6o). Dieser Auffassung schließt sich der Verfasser an.

32) Dient als Maßstab für das Entgelt die Leistung selbst, so spricht man von einem unmittelbaren Leistungslohn; KOSIOL, S. 68.

33) Vgl. oben S. 52

34) RUMMEL in Archiv für das Eisenhüttenwesen (18) 1944, S. 33, nennt den Prämienlohn Mischlohn.

diesem Grundlohn zusammensetzen[35]. Die Prämie steht dabei in irgendeiner Beziehung zu einer Gegenleistung, so daß man von einer Lohnsonderleistung, die von einer Arbeitssonderleistung abhängig gemacht wird, sprechen kann[36]. Lohnsonderleistungen und Arbeitssonderleistungen müssen einander entsprechen[37]; dadurch scheiden Gewinn- und Ertragsbeteiligungen, Gratifikationen und Geschenke aller Art als Prämie aus[38]. Der Grundlohn kann sowohl ein Akkordlohn als auch ein Zeitlohn sein[39]. Baut der Prämienlohn auf einem Akkordlohn auf, so spricht man von einem Prämienstücklohn[40]. Dieser Lohn ist dann nicht nur insgesamt, sondern auch beide Lohnbestandteile (Grundlohn und Prämie) sind leistungsabhängig. Ist der Grundlohn ein Zeitlohn und lediglich die Prämie leistungsabhängig, so liegt ein Prämienzeitlohn vor[41]. Dieser Lohn ist insgesamt leistungsabhängig, weil das Arbeitsentgelt mit steigender Leistung durch die leistungsabhängige Prämie zunimmt. Dieses Merkmal der Auswirkung des Arbeitseinsatzes auf die Lohnbemessung ist für die Einordnung eines Lohnes als Leistungslohn maßgebend[42]. Ein Leistungslohn liegt

---

35) KOSIOL, S. 125; MARTENS, S. 81.

36) KOSIOL, S. 125

37) "Um aber auch das Leistungslohnprinzip zu respektieren, muß die Prämie so in den Rahmen der übrigen kausal gefundenen Löhne des Arbeitsraumes eingebaut werden, daß sie auch von den übrigen Mitarbeitern als leistungsgerecht empfunden werden kann", so MAUCHER, S. 53.

38) GAUL in BB (16) 1961, S. 1387; KOSIOL, S. 125.

39) GAUL in BB (16) 1961, S. 1387; KOSIOL, S. 232; PAWELKE in BB (14) 1959, S. 961.

40) KOSIOL, S. 232.

41) KOSIOL, S. 232.

42) PAWELKE in BB (14) 1959, S. 961.

demnach dann vor, wenn der Lohn nicht nach der Dauer der Arbeitsleistung, sondern nach deren Ergebnis bemessen wird.

Der Prämienlohn ist somit ein echter Leistungslohn[43], und das Zuschlaggedinge entspricht als Prämienzeitlohn dem Prinzip der Leistungsentlohnung; so jedenfalls die herrschende Meinung[43a].

Der Unterschied zwischen Zuschlag- und Vollgedinge liegt darin, daß bei letzterem der Lohn in direkter Abhängigkeit zur Leistung steht, d.h. der gesamte Lohn direkt proportional mit zunehmendem Arbeitsergebnis wächst, während beim Zuschlaggedinge lediglich ein Lohnbestandteil, nämlich der Zuschlag, vom Arbeitserfolg abhängig ist, der Grundlohn dagegen unverändert bleibt und nicht durch das Arbeitsergebnis beeinflußt werden kann.

b) Das unterproportionale Gedinge

Beim unterproportionalen Gedinge wird einer vorgegebenen Leistung ein bestimmter Lohn zugeordnet. Für jede Mehr- oder Minderleistung, die über bzw. unter dieser vorgegebenen Leistung liegt, erfolgt ein Zuschlag bzw. Abschlag, der gemessen an der Lohnleistungseinheit für die vorgegebene Leistung unterproportional ist[44]. Diese Gedingegestalt läßt sich regelmäßig auf ein Zuschlaggedinge zurückführen:

---

43) Im Ergebnis ebenso: BAG vom 18.3.1964 in SAE 1965, S. 21 ff.; BAG vom 22.11.1963 in SAE 1964, S. 183 ff.; BOBROWSKI-GAUL, S. 234, 242; DIETZ, § 56 Anm. 18o; GAUL in BB (16) 1961, S. 1390; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts Bd. I, S. 299; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 435; PAWELKE in BB (14) 1959, S. 961.

43a) Die Richtigkeit dieser Auffassung soll hier nicht untersucht werden.

44) Vgl. oben S. 58 ff.

Multipliziert man die Lohnleistungseinheit des Abschlags mit der vorgegebenen Leistungsmenge[45] und subtrahiert man das Multiplikationsergebnis von dem der vorgegebenen Leistung zugeordneten Lohn, so erhält man den Grundlohn, der nicht mehr leistungsabhängig ist. Beispiel:

Das Gedinge lautet:

4o Tonnen	DM 4o,--
pro Tonne Mehrleistung	DM o,2o Zuschlag
pro Tonne Minderleistung	DMo,4o Abschlag.

Bei der Leistung O Tonnen hat der Bergmann einen Lohn von 4o - 4o X o,4o = DM 24,--.
Dem Gedinge entspricht somit die Vereinbarung:

leistungsunabhängiger Grundlohn	DM 24,--
pro Tonne (bis insgesamt 4o Tonnen)	DM o,4o
pro Tonne über 4o Tonnen	DM o,2o

Daraus erhellt, daß das unterproprotionale Gedinge wie das Zuschlaggedinge eine Form der Prämienentlohnung ist. Auch beim unterproportionalen Gedinge ist das Arbeitsentgelt von der Leistung abhängig und somit das Erfordernis der Leistungsentlohnung erfüllt[46].

Im Gegensatz zum Vollgedinge ist beim unterproportionalen Gedinge wieder nur ein Lohnbestandteil leistungsabhängig, während der übrige Lohn nicht vom Bergmann beeinflußt werden kann. Dieses mit dem Zuschlaggedinge gemeinsame Merkmal der Leistungsabhängigkeit nur eines Lohnbe-

---

45) Gleiche Einheiten für die vorgegebene Leistung und die besonders zu vergütende oder abzuziehende Leistung vorausgesetzt.

46) PAWELKE in BB (14) 1959, S. 961.

standteils rechtfertigt die Zusammenfassung dieser Prämienentlohnungsformen unter den Oberbegriff "Prämiengedinge"[47].

Prämiengedinge sind somit solche Gedingegestalten, bei denen sich der Lohn aus einem leistungsabhängigen und aus einem leistungsunabhängigen Teil zusammensetzt, und die damit als Prämienentlohnungen dem Prinzip der Leistungsentlohnung entsprechen.

c) Vereinbarkeit einer Prämienentlohnung mit dem Gedingebegriff

Die Einordnung der Prämienentlohnung als Gedingeentlohnung widerspricht der überwiegenden Auffassung, nach der der Gedingelohn hinsichtlich der Abhängigkeit von der Leistung ein Akkordlohn ist[48]. Sowohl in der Literatur[48] als auch in der Rechtsprechung[49] wird die direkte Lohn/Leistungsabhängigkeit bei einem Gedinge vorausgesetzt; streitig ist lediglich, ob die direkte Lohn/Leistungsabhängigkeit des Gedinges eine Gleichsetzung mit dem Akkord erlaubt oder sogar erforderlich

---

47) DOHMEN, Gedingewesen, S. 263, bezeichnet das Mindestlohngedinge und das Zuschlaggedinge als Prämiengedinge. Diese Bezeichnung ist unzweckmäßig, da mehrere Gedinge denkbar sind, die den Anforderungen einer Prämienentlohnung entsprechen und der Begriff "Prämiengedinge" nur als Oberbegriff für diese Gedinge verwendet werden sollte.

48) BOBROWSKI-GAUL, S. 234; BOLDT, Recht des Bergmanns, S. 334; BRENKEN, S. 43; DIETZ, § 56 Anm. 174; EBEL-WELLER, § 8o c Anm. 2; ERMAN, § 612 Anm. 3 c C; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, S. 137 Anm. 3; JAEGER, S. 18; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. I, S. 383; ROHDE, S. 6o; STAUDINGER, § 611 Anm. 2o2; siehe auch ROHDE, S. 6o Anm. 261.

49) Vgl. RAG vom 17.1o.1928 in ARS 4, 198; RAG vom 11.12.1929 in ARS 7; 492; RAG vom 3o.1.1932 in ARS 14, 426; BAG vom 22.7.1959 in AP Nr. 68 zu § 1 TVG.

macht[50]. Gegen eine Gleichsetzung wenden sich insbesondere HÖCKER[51] und WALTHER[52], die das Gedinge als eine selbständige Lohnform neben dem Akkord ansehen; hinsichtlich der Lohn/Leistungsabhängigkeit bejahen aber auch sie die Gemeinsamkeiten bei Gedinge und Akkord[53].

Die Auffassung von der Akkordnatur des Gedinges hinsichtlich der direkten Leistungsabhängigkeit des Lohnes hat seine Ursache in der vergangenen Gedingepraxis. Im Bergbau wurde für eine Gedingearbeit grundsätzlich ein Vollgedinge abgeschlossen[54], das die Lohn/Leistungsabhängigkeit mit dem Akkord gemeinsam hat. Eine Prämienentlohnung war bis etwa um die Mitte der fünfziger Jahre dieses Jahrhunderts dem Untertagebergbau unbekannt[55]. In der bergbaulichen Praxis wurde daher allein das Vollgedinge als Leistungslohn für Untertagearbeiten angesehen, und dieses Vollgedinge trug die Bezeichnung Gedinge. Eine Unterscheidung der Gedinge nach Prämiengedinge und Vollgedinge war wegen der fehlenden Anwendung von Prämienentlohnungen auch nicht notwendig[56].

---

50) Vgl. dazu ROHDE, S. 37 ff., der zu dem Ergebnis kommt, daß das Gedinge der bergmännische Akkord ist.

51) In: Glückauf (96) 1960, S. 658 ff.; Glückauf (98) 1962, S. 1414 ff.; Glückauf (100) 1964, S. 400 ff.

52) In Glückauf (100) 1964, S. 389.

53) HÖCKER in Glückauf (96) 1960, S.657; Glückauf (98) 1962, S.1413; WALTHER in Glückauf (100) 1964, S. 389.

54) DOHMEN, Gedingewesen, S. 34; vgl.für den Steinkohlenbergbau Ruhr WALTHER in Glückauf (94)1958, S. 697 ff.; Glückauf (99)1963, S.677 ff.; siehe auch oben S. 51 ff. die Entwicklung des Gedingewesens im Erzbergbau.

55) Vgl. BRENKEN, S.51; DOHMEN,Gedingewesen,S.283.

56) DOHMEN, Gedingewesen, S.262, unterteilt die Gedinge zwar in Gedingegestalten, er geht dabei aber wie RUMMEL in Archiv für das Eisenhüttenwesen 14, S.247 ff., von einer Entlohnung für Übertagearbeit aus; vgl. dazu oben S. 30.

Seit etwa 1955 wird die bergmännische Arbeit im Untertagebetrieb in immer steigendem Maße im Prämienlohn entlohnt[57], und damit trat neben das Vollgedinge, als bisher ausschließlich praktizierte Leistungsentlohnform, die Prämienentlohnung als eine zweite Form der Leistungsentlohnung. Die Prämienentlohnung wurde ebenfalls als Gedinge bezeichnet, jedoch mit einem entsprechenden Zusatz, der das Gedinge als eine Form der Prämienentlohnung kennzeichnete. So haben sich Begriffe wie "Grundlohngedinge", "Teilgedinge", "Zuschlaggedinge", "Mischgedinge" und "Prämiengedinge" gebildet. Diese Begriffe werden heute nicht nur in der bergbaulichen Praxis verwendet, sondern haben auch in den tarifvertraglichen Vereinbarungen ihre Ausgestaltung gefunden. Bereits aus der Erläuterung Nr. 21 zum MTV Eisen[58] ergibt sich, daß "das Gedinge auch ein Hauerleistungslohn sein kann, der sich aus einem Festlohnanteil und einer leistungsabhängigen Prämie zusammensetzt." In einem Sondertarifvertrag über die Entlohnung der in mechanisierten Betrieben der Rheinpreußen AG für Bergbau und Chemie beschäftigten Gedingearbeiter vom 30.11. 1967[59] wird in § 3 bestimmt, daß "Grundlohngedinge" abzuschließen sind. "Grundlohngedinge" bestehen nach § 4 des Sondertarifvertrages aus einem festen Grundlohn und einem von der Leistung abhängigen beweglichen Lohnanteil. Durch § 1 der Ersten Zusatzvereinbarung zum Lohnrahmentarifvertrag - Gedingelohn - vom

57) Siehe die Entwicklung des Gedingewesens im Erzbergbau oben S. 51 ff.

58) In IG Jahrbuch 1962/63, Tarifverträge, S. 404.

59) In IG Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 667.

7.1.1969[60] sind gedingefähige Arbeiten in den Metallerzbergwerken der Preußag AG im "Teil- oder Vollgedinge" auszuführen. Aus dieser Entwicklung erhellt, daß der herrschenden Auffassung vom Gedinge nicht mehr gefolgt werden kann. Das Gedinge kann sowohl eine Vereinbarung über einen Akkordlohn als auch über einen Prämienlohn enthalten. Für den Eisenerzbergbau bestehen wegen der Erläuterungen Nr. 21 zum MTV Eisen[61] keine Bedenken gegen die Zulässigkeit von Prämiengedingen. Nach § 7 A (1) MTV Metall ist jedoch im Metallerzbergbau der Lohn des Bergmanns "Zeitlohn oder Gedinge-(Akkord)lohn." Aus der Gleichsetzung Gedinge - Akkord ergibt sich, daß der MTV Metall nur das Vollgedinge als Gedinge ansieht.

Zusammenfassend kann daher festgestellt werden, daß nach dem MTV Eisen die Entlohnung im Prämiengedinge den Anforderungen der tarifvertraglichen Gedingeregelung entsprach. Im Metallerzbergbau dagegen war nach § 7 A (1) MTV Metall die Entlohnung allein im Vollgedinge durchzuführen; durch die Erste Zusatzvereinbarung zum Lohnrahmentarifvertrag - Gedingelohn - vom 7.1.1969[62] - gültig ab 1.1.1969 - ist auch im Metallerzbergbau der Preußag AG das Prämiengedinge zulässig.

---

60) Noch nicht veröffentlicht.

61) In IG Jahrbuch 1962/63, Tarifverträge, S. 404.

62) Noch nicht veröffentlicht.

3. Das Festlohngedinge

Das Festlohngedinge macht den Lohn von der Zeit abhängig[63]. Der Lohn wird nach den verfahrenen Schichten berechnet, und die Lohnbemessung ist unabhängig von der erbrachten Arbeitsleistung. Das Festlohngedinge ist damit ein Zeitlohn. Das bedeutet nicht, daß die Zeit als solche bezahlt werden soll[64]. Auch der Zeitlohn stellt den Gegenwert für eine Leistung dar[65]. Die normale Leistung eines Arbeiters[66], die Art und Schwierigkeit der zu verrichtenden Arbeit und der Arbeitsaufwand sind für die Bestimmung des Lohnes maßgebend. Die Arbeitszeit dient lediglich als Maßstab für die Leistung, die der Arbeiter vollbringt[67]; die Arbeitszeit ist nur die Bemessungsgrundlage für die Leistung[68] und somit auch für den Lohn. Man bezeichnet daher den Zeitlohn als mittelbaren Leistungslohn[69].

Die Bezeichnung "mittelbarer Leistungslohn" für Zeitlohn kann zu Mißverständnissen führen und sollte daher nicht verwendet werden. Richtig ist, daß beim Zeitlohn nicht die Zeit

---

63) Vgl. oben S. 64.
64) MARTENS, S. 66.
65) KOSIOL, S. 55 ; MARTENS, S. 66 Anm. 3.
66) MAUCHER, S. 7.
67) KOSIOL, S. 55; MARTENS, S. 66.
68) MARTENS, S. 66.
69) KOSIOL, S. 55; MARTENS, S. 66.

als solche vergütet wird, sondern der Lohn für eine Leistung gezahlt wird. Der Begriff "Leistungslohn" sollte aber so verstanden werden, daß dieser ein Lohn ist nach Leistung und nicht für Leistung. Der Zeitlohn wäre dann ein Lohn nach Zeit und nicht für Zeit. Durch diese Lesart könnten Mißverständnisse vermieden werden und wäre die Unterteilung in unmittelbaren und mittelbaren Leistungslohn überflüssig.

Der Zeitlohn entspricht nicht dem Prinzip der Leistungsentlohnung, denn dieser wird "im Extremfall psychologisch als der Lohn erlebt, der auch ohne Leistung gezahlt wird"[70]. Das Wesen des Zeitlohnes ist die unmittelbare Abhängigkeit des Lohnes von der Zeit und die nur mittelbare Abhängigkeit von der Leistung. Das Prinzip der Leistungsentlohnung verlangt jedoch die unmittelbare Auswirkung der Leistung auf den Lohn.

Dem Festlohngedinge fehlt eine notwendige Voraussetzung des Gedinges, nämlich das Erfordernis des Leistungslohnes. Ein Gedinge liegt somit nicht vor. Gemäß § 7 Abs. 1 Ziffer 1 MTV Eisen und § 7 C (1) Satz 2 MTV Metall ist diese Entlohnungsform als Gedingeentlohnung im Erzbergbau rechtlich unzulässig[71].

---

70) So MAUCHER, S. 7, der den Zeitlohn auch einen Lohn auf Treu und Glauben nennt.

71) Zur Rechtsfolge der unzulässigen Gedingepraxis vgl. unten S.117 f.

4. Das Leistungslohnprinzip und die Abhängigkeit des Lohnes vom fremden Arbeitsergebnis

Die Untersuchungen der Erzbergwerke haben ergeben, daß Lohnformen praktiziert werden, die als Lohnbemessungsgrundlage nicht die Leistung des zu entlohnenden Arbeiters oder der Gruppe, der dieser Arbeiter angehört, sondern eine fremde Arbeitsleistung oder die Durchschnittsleistung der gesamten Belegschaft heranziehen[72]. Diese Lohnformen werden auch als Gedinge bezeichnet. Für die Einordnung dieser Gedinge als Leistungslohnformen ist zu klären, ob das Leistungslohnprinzip die Abhängigkeit des Lohnes von der eigenen Leistung verlangt oder ob es ausreicht, daß als Bemessungsgrundlage des Lohnes eine fremde Leistung herangezogen wird.

Ist ein einzelner Arbeiter zu entlohnen und die Leistung meßbar, so bereitet die Entlohnung dieses Arbeiters nach seiner Individualleistung keine Schwierigkeit. Anders ist es jedoch schon bei einer Gruppe von Arbeitern. Sollen diese im Leistungslohn entlohnt werden und ist das Arbeitsergebnis nur als Gesamtleistung zu ermitteln, so muß auf die Gesamtleistung der Gruppe abgestellt werden; die Individualleistung kann keine Berücksichtigung finden[73]. Dennoch muß hier von einem Leistungslohn gesprochen werden, da die Bemessung des Arbeitslohnes nicht von der Zeit abhängig ist[74], sondern von der Arbeitsleistung.

---

72) Siehe oben S. 53.

73) Nicht so bei DOHMEN's Anteilgedinge (in Gedingewesen, S. 33).

74) Dann läge nämlich ein Zeitlohn vor, so KOSIOL, S. 55.

Daraus folgt, daß es auf die Individualleistung nicht ankommen kann. Vielmehr muß darauf abgestellt werden, daß von dem einzelnen Arbeiter eine Arbeitssonderleistung gefordert wird, die der Lohnsonderleistung entspricht[75]. Arbeitet ein Arbeiter in einer Gruppe langsamer als die übrigen Gruppenmitglieder, so wird zu seinen Gunsten unterstellt, daß er die Arbeitssonderleistung ebenfalls erbracht hat. Es handelt sich also bei der Bemessung des Lohnes nach einer fremden Leistung nicht um eine Durchbrechung des Leistungslohnprinzips, sondern um eine vereinfachte Handhabung desselben.

Besteht eine Äquivalenz zwischen Arbeitssonderleistung und Lohnsonderleistung, so ist es für die Einordnung einer Lohnform als Leistungslohn gleichgültig, wo die Arbeitssonderleistung gemessen wird. Diesem Erfordernis der Äquivalenz wird z.B. der Arbeiter nicht gerecht, dem eine Lohnsteigerung zugute kommt, obwohl ihm eine Arbeitssonderleistung nicht abverlangt wird.

Bei den im Erzbergbau praktizierten Gedingeentlohnungen[76], die von einer fremden Leistung als Lohnbemessungsgrundlage ausgehen, ist das Prinzip der Äquivalenz gewahrt. Der Lokführer, der Beifahrer oder der Anschläger haben im Falle einer Leistungssteigerung der in der Gewinnung tätigen Bergleute eine Mehrarbeit zu leisten. Diese Mehrarbeit wird

---

75) KOSIOL, S. 125.
76) Siehe oben S. 52 ff.

lediglich bei den Gewinnungsbergleuten gemessen, so daß die Lohnsonderleistung eine Vergütung für die Arbeitssonderleistung darstellt.

Bedenken gegen die Einordnung dieser Gedingepraxis als Leistungslohnformen und damit als Gedingeentlohnungen bestehen somit nicht.

C. Das praktizierte Gedingewesen und das Erfordernis des Vertrages

1. Einzelvertrag

Die für das Zustandekommen des Gedinges im Erzbergbau maßgeblichen Tarifbestimmungen sind § 7 C (4) Abs. 1 MTV Metall und § 14 Abs. 1 AO Erz i.V.m. § 7 Abs. 1 Ziffer 5 MTV Eisen. Nach § 7 C (4) Abs.1 MTV Metall wird das Gedinge im Auftrag der Werksleitung durch den Obersteiger oder dessen Beauftragten unter Mitwirkung eines Betriebsratsmitgliedes und dem Ortsältesten der Frühschicht vor Ort schriftlich abgeschlossen. Nach § 14 Abs. 1 AO Erz wird das Gedinge zwischen dem Betriebsführer bzw. seinem Beauftragten und dem von der Gedingekameradschaft beauftragten Ortsältesten bzw. beauftragten Hauer vor Ort schriftlich vereinbart.

Gedingeabschließende sind auf Arbeitgeberseite der Obersteiger bzw. dessen Beauftragter (nach dem MTV Metall) oder der Betriebsführer bzw. sein Beauftragter (nach derAO Erz). Diese sind aber nicht Gedingeparteien[77], sondern

77) So zwar WALTHER in Bergbau Rundschau 195o, S. 293.

Vertreter der Bergwerksgesellschaft[78]. Das wird bereits durch den Wortlaut des § 7 C (4) Abs. 1 MTV Metall deutlich, wonach die Abschlußberechtigten auf Arbeitgeberseite "im Auftrage der Werksleitung" handeln, was aber bedeuten soll, daß sie "im Namen[79] der Werksleitung" das Gedinge abschließen. Daneben ergibt sich die fehlende Parteistellung der Abschließenden auf Arbeitgeberseite daraus, daß nicht der Betriebsführer oder Obersteiger, sondern die Bergwerksgesellschaft aus dem Gedinge berechtigt und verpflichtet sein soll[80].

Auf der Arbeitnehmerseite sind Gedinge-abschließende der Ortsälteste der Frühschicht (nach dem MTV Metall) oder der von der Gedingekameradschaft beauftragte Ortsälteste bzw. Hauer (nach der AO Erz). Auch diese werden als Vertreter nach §§ 164 ff. BGB, und zwar nicht als Vertreter der Gedingebelegschaft, sondern als Vertreter eines jeden einzelnen an der Belegschaft beteiligten Gedingearbeiters tätig[81]. Partei auf Arbeitnehmerseite

---

78) JAEGER, S. 244, ROHDE, S. 19 Anm. 98.

79) JAEGER, S. 244, weist darauf hin, daß die Abschlußberechtigung nicht aus einem Auftrag nach §§ 662 ff. BGB, sondern aus dem zwischen dem Gedingebeteiligten auf Arbeitgeberseite und der Bergwerksgesellschaft bestehenden Dienstvertrag folgt. Daher ist die Verwendung des Wortlautes des § 164 BGB "im Namen" geboten.

80) JAEGER, S. 238.

81) JAEGER, S. 247; ROHDE, S. 20; nach § 14 AO Erz vereinbart der von der Gedingekameradschaft "beauftragte" Ortsälteste bzw. Hauer das Gedinge; richtig müßte es heißen: "der Ortsälteste bzw. Hauer vereinbart im Namen der Kameradschaftsmitglieder das Gedinge"; vgl. oben Anm. 79 auf dieserSeite.

ist nicht die Gedingebelegschaft, sondern der einzelne Gedingearbeiter. Die Parteistellung des einzelnen Arbeiters bei der Gedingeabrede ist aus dem Rechtsverhältnis des Bergmanns zur Bergwerksgesellschaft zu erklären. Die Rechtsbeziehung zwischen dem Bergmann und der Bergwerksgesellschaft werden durch den Abschluß des Arbeitsvertrages[82] - eines Dienstvertrages nach §§ 611 ff. BGB[83] - begründet. In diesem Arbeitsvertrag wird - sofern die "Anlegung" [84] als Gedingearbeiter erfolgt - keine Vereinbarung über die Höhe des zu zahlenden Lohnes getroffen[85]. Die Parteien einigen sich lediglich dahingehend, daß der Bergmann zur Erbringung seiner vollen Arbeitsleistung und die Bergwerksgesellschaft zur Zahlung von Gedingelohn verpflichtet sein soll[86]. Diese Verpflichtung zur Zahlung von Gedingelohn schafft sowohl für die Bergwerksgesellschaft als auch für den Bergmann die Rechtspflicht, bei Vorliegen der tarif-

---

82) BOLDT, Recht des Bergmanns, S. 235; JAEGER, S. 2o4.

83) HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, S. 134; KASKEL-DERSCH, S. 4; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. I, S. 161; STAUDINGER, Vorbem. 144 vor § 611; RAG vom 12.12.1931 in ARS 13, 48o; JAEGER, S. 2o5, will die §§ 611 ff. BGB nur sinngemäß anwenden.

84) Der Abschluß des Arbeitsvertrages wird im Bergbau "Anlegung" genannt; vgl. BOLDT Recht des Bergmanns, S. 235; JAEGER, S. 2o4.

85) JAEGER, S. 274; ROHDE, S. 37.

86) JAEGER, S. 237; ROHDE, S. 37; a.A. MÜLLER, S. 71, der die Verpflichtung des Arbeitgebers, Gedingelohn zahlen zu müssen, verneint.

lichen Voraussetzungen ein Gedinge abzuschließen[87]. Der Einzelarbeitsvertrag bindet also bereits die Parteien - und zwar nur die Parteien dieses Arbeitsvertrages -, eine zukünftige Übereinkunft über die Lohnhöhe zu treffen. Wollen die Bergwerksgesellschaft und der Bergmann als Arbeitsvertragsparteien dieser Rechtspflicht nachkommen, so müssen diese die Gedingeabrede treffen und nicht Parteien, die an dem Arbeitsvertrag unbeteiligt waren. Auch wird die von der Gedingebelegschaft verdiente Lohnsumme nicht an die Belegschaft, sondern von der Bergwerksgesellschaft direkt an den einzelnen Arbeiter gezahlt. Die Gedingebelegschaft könnte einen Lohnanspruch gegenüber der Bergwerksgesellschaft gar nicht geltend machen, da sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitsentgelts nicht aus dem Gedinge, das lediglich die Vereinbarung über die Höhe des Lohnes darstellt, sondern aus den einzelnen Arbeitsverhältnissen ergibt. Daneben wird die Leistung, für die ein bestimmter Lohn vereinbart wird, vielfach "pro Mann und Schicht" ausgehandelt, so daß es auf die Anzahl der Belegschaftsmitglieder nicht ankommt. Die Gedingebelegschaft kann daher nicht Partei der Gedingeabrede sein,

87) JAEGER, S. 273; MÜSSIG , S. 71; ROHDE, S.37 Anm. 163; MÜLLER, S. 71, weist dagegen darauf hin, daß zwar durch den Abschluß des Arbeitsvertrages beide Parteien bereits an ein vertragsgemäßes Verhalten gebunden sind und u.a. regelmäßig zum Abschluß einer Vereinbarung über die Art und Höhe des zu zahlenden Entgelts verpflichtet sind. Diese Verpflichtung gehe aber nicht speziell auf den Abschluß eines Gedinges, sondern gebe dem Arbeitgeber eine Wahlmöglichkeit zwischen den zur Verfügung stehenden Entlohnungsformen (gemeint sind Schicht- und Akkordlohn). Die von MÜLLER vertretene Auffassung ist heute schon wegen § 56 BetrVG unhaltbar, da nach dieser gesetzlichen Vorschrift der Arbeitgeber nicht einseitig die Lohnformen ändern kann.

sondern die einzelnen Gedingearbeiter stehen dem Arbeitgeber als Vertragspartner gegenüber[88].

Das Gedinge kommt durch zwei verschiedene, einander entsprechende Willenserklärungen zustande, die von den Parteien mit dem Willen der Bindung abgegeben werden, nämlich durch ein Angebot der Bergwerksgesellschaft (z.B. pro Mann und Schicht geförderte Tonne Erz DM 1o,--) und durch die Annahme dieses Angebotes durch den Arbeitnehmer. Dadurch wird die Rechtsfolge begründet, daß der Arbeitgeber dem Arbeiter für eine bestimmte Leistung einen bestimmten Lohn zu zahlen hat. Das Gedinge entspricht damit den Erfordernissen eines privatrechtlichen Vertrages[89] als Willenseinigung mehrerer Personen über bestimmte rechtliche Folgen durch übereinstimmende Erklärungen.[9o].

Aus der Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Arbeitsvertrag zur Zahlung von Gedingelohn wird durch das Gedinge die Pflicht, pro Leistungseinheit ein bestimmtes Arbeitsentgelt zu zahlen[91]. Das Gedinge ist somit eine den Arbeitsvertrag ergänzende Vereinbarung[92].

---

88) Im Ergebnis ebenso: JAEGER, S. 238, 242; MÜSSIG , S. 29; ROHDE, S. 2o; a.A. BOLDT, Recht des Bergmanns, S. 319, DOHMEN, Gedingewesen, S. 31o; MÜLLER, S. 31.

89) JAEGER, S. 269; MÜSSIG, S. 28.

9o) ERMAN, vor § 145, 1; FLUME, S. 6o1 ff.; PALANDT, Einf. v § 145, 1; STAUDINGER, Vorbem. § 145, 1.

91) JAEGER, S. 274; ROHDE, S. 37.

92) JAEGER, S. 278; MÜSSIG, S. 28; ROHDE, S. 37. MÜLLER, S. 71, nennt den Arbeitsvertrag in bezug auf das Gedinge "Vorvertrag", da sich aus diesem die Verpflichtung zum Gedingeabschluß ergibt.

Das Gedinge enthält für den Bergmann keine Verpflichtung, denn zur Erbringung der vollen Arbeitsleistung ist er bereits durch den Arbeitsvertrag verpflichtet[93]. Im Gegensatz dazu übernimmt der Arbeitgeber eine neue Verpflichtung, nämlich nun für eine bestimmte Leistung des Arbeiters die vereinbarte Lohnhöhe zu zahlen[94]. Das Gedinge ist somit ein einseitig verpflichtender Vertrag[95].

Zusammenfassend kann demnach das Gedinge als "einseitig verpflichtender Zusatzvertrag zum bergmännischen Arbeitsvertrag zwischen dem einzelnen Bergmann und der Bergwerksgesellschaft über die Höhe des Lohnes"[96] gekennzeichnet werden.

Kommen die praktizierten Gedinge im Erzbergbau durch solche Einzelverträge zustande, so entsprechen sie den tarifvertraglichen Anforderungen der § 7 C (4) MTV Metall, § 14 AO Erz.

2. Betriebsvereinbarung

Wie die Untersuchungen ergeben haben, findet die einzelvertragliche Vereinbarung des Gedinges nicht immer statt. An ihre Stelle ist teilweise die Betriebsvereinbarung getreten, durch welche die Gedinge für alle Gedingearbeiter oder einen Teil der Untertagebelegschaft geregelt werden[97]. Zur Prüfung der Vereinbarkeit

---

93) JAEGER, S. 275; MÜSSIG, S. 27.

94) JAEGER, S. 274.

95) Darüber ausführlich JAEGER, S. 276, auf den Verfasser hier ausdrücklich verweist; vgl. auch STAUDINGER, Vorbem. § 145, 13.

96) Dazu ausführlich wiederum JAEGER, S. 281.

97) Vgl. oben S. 58 ff.

dieser Gedingepraxis mit den Tarifbestimmungen ist zunächst die Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung zu klären.

Der Begriff "Betriebsvereinbarung" findet Erwähnung in verschiedenen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes[98], das für die Montanindustrie und den Bergbau mit der Ausnahme Gültigkeit hat, daß für die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat besondere Regelungen gelten (§ 85 Abs. 2 BetrVG)[99].
In § 52 Abs. 2 BetrVG wird bestimmt:

> "Die Betriebsvereinbarungen werden durch den Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam beschlossen."

Im einzelnen nachfolgenden Normen wird aufgezeigt, welche Regelungen durch Betriebsvereinbarung getroffen werden können (z.B. §§ 57; 6o Abs. 3; 61 Abs. 3 a BetrVG). Eine Umschreibung des Begriffs "Betriebsvereinbarung" erfolgt nicht; diese hat der Gesetzgeber unterlassen[1oo], was dazu geführt hat, daß heute über die Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung verschiedene Meinungen vertreten werden. Diese verschiedenen Meinungen sollen im Nachfolgenden kurz dargestellt werden, da die Frage, ob die Regelung der Gedingelohnhöhe durch eine Betriebsvereinbarung rechtlich zulässig ist, möglicherweise je nach den verschiedenen Meinungen über die Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung unterschiedlich beurteilt werden könnte.
Nach der von HERSCHEL[1o1] begründeten Auffassung stellt die Betriebsvereinbarung eine durch übereinstimmende parallele Beschlüsse des

---

98) Vom 11. Oktober 1952 in BGBl.I, S.681.

99) BOBROWSKI-GAUL, S. 678; DIETZ, Vorbem. § 76, 2 a; FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 1, 11; GALPERIN-SIEBERT, Vorbem. § 1, 18; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd.III, S. 627.

1oo) DIETZ, § 52; FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 52, 11.

1o1) In RdA 48, S. 47 ff.

Arbeitgebers und Betriebsrats zustande kommende Normenordnung für den Betrieb dar. Arbeitgeber und Betriebsrat sind hiernach Organe des Betriebes[102], die wie zwei Gesetzgebungsorgane - nach Art der Gesetzgebung zweier parlamentarischer Kammern[103] - durch zwei gesonderte, gleichlautende Akte das "Betriebsgesetz" schaffen. Die Betriebsvereinbarung kommt nach HERSCHEL einer autonomen Satzung - daher wird diese Theorie die Satzungstheorie genannt - nahe, die keine schuldrechtlichen Bestimmungen enthalten kann[104]. "Arbeitgeber und Betriebsvertretung treten bei der Aufstellung jener Regeln nicht auf entgegengesetzten Parteiseiten auf, um durch inhaltlich korrespondierende Willenserklärungen entgegengesetzte Interessen zu befriedigen, sondern die Betriebsvertretung ist als Vertretung der an sich mitwirkungsberechtigten Arbeitnehmer berufen, in Willenseinigung mit dem Arbeitgeber Regeln für die Arbeitsverhältnisse aufzustellen, an denen beide Teile gemeinsames Interesse haben"[105]. Durch diese Konstruktion der organschaftlichen Betriebssatzung entgeht HERSCHEL der Frage nach den "Kontrahenten" der Betriebsvereinbarung, indem er Betriebsrat und Arbeitgeber als Organe des Betriebes ansieht.

Nach dieser Theorie würde durch eine Betriebsvereinbarung über die Gedingelohnhöhe das für das Gedinge erforderliche Merkmal "Vertrag" nicht gegeben sein. Daneben wäre auch eine schuldrechtliche Bestimmung, die das Gedinge in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag enthält[106], in einer Betriebsvereinbarung nicht möglich.

---

102) HERSCHEL in RdA 48, S. 50.
103) HERSCHEL inRdA 48, S. 50.
104) HERSCHEL in RdA 48, S. 50.
105) HERSCHEL in RdA 48, S. 47.
106) Vgl. oben S. 95.

Die Betriebsvereinbarung im Sinne der Satzungstheorie wäre also nicht geeignet, das Gedinge zu ersetzen; eine weitere Erörterung der Satzungstheorie kann daher unterbleiben.

Der Satzungstheorie ist HUECK[107] entgegengetreten mit dem Argument, daß der Betriebsrat primär Organ der Belegschaft, also der Arbeitnehmer, sei und insofern dem Arbeitgeber als Kontrahent gegenüberstehe[108]. Daraus folge, daß die Interessen des Arbeitgebers und Betriebsrats nicht immer übereinstimmen, sondern durchaus entgegengesetzter Natur sein können[109]. Damit entfiele auch die Satzungsnatur der Betriebsvereinbarung, da diese nicht zwingend durch gleichlautende Beschlüsse zustande kommen muß, sondern durch entgegengesetzte, inhaltlich korrespondierende Willenserklärungen zweier Kontrahenten zustande kommen kann.
Diese Bedenken haben dazu geführt, daß die Satzungstheorie nur noch vereinzelt vertreten wird[110].

---

107) HUECK, GÖTZ, Die Betriebsvereinbarung, S. 36 ff.

108) Vgl. HUECK, S. 41, der darauf hinweist, daß nach der HERSCHEL'schen Theorie bei einem Streit über die Betriebsvereinbarung Arbeitgeber und Betriebsrat als Organ desselben Gebildes (Betrieb oder Betriebsgemeinschaft) auf entgegengesetzter Seite vor Gericht stehen.

109) HUECK, S. 38.

110) So von GALPERIN-SIEBERT, § 52 Anm. 19 ff.; wohl auch von FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 52 Anm. 10 ff., die aber unter § 52 Anm. 12 ausführen: "Es spricht manches dafür, für die Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung die ganz herrschende Meinung zum Tarifvertrag zu übernehmen, nach der der Tarifvertrag ein Vertrag, besser eine Vereinbarung ist."

Die Vertreter der Vertragstheorie gehen davon aus, daß zwischen Arbeitgeber und Belegschaft ein natürlicher Interessengegensatz besteht, so daß beim Abschluß der Betriebsvereinbarung jeder Teil versucht, seine eigenen Interessen durchzusetzen[111]. Insofern stehen sich Betriebsrat und Arbeitgeber gegenüber, die gegeneinander korrespondierende Willenserklärungen abgeben, die auf einen einheitlichen Rechtserfolg gerichtet sind[112]. Die Betriebsvereinbarung erfüllt damit die Voraussetzungen eines Vertrages und wird als rechtsgeschäftliche Vereinbarung definiert, durch die Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen ihrer Zuständigkeit die betrieblichen Arbeitsbedingungen zu gestalten vermögen[113]. Als inhaltliche Regelung privatrechtlicher Fragen, die die einzelnen Arbeitsverhältnisse betreffen, stellt die Betriebsvereinbarung ein Institut des Privatrechts dar[114]. Die Vertragstheorie, nach der die Betriebsvereinbarung ein privatrechtlicher Vertrag ist, wird von der überwiegenden Zahl der Autoren vertreten[115].

---

111) HUECK, S. 38; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Aufl., S.785.

112) HUECK, S. 49.

113) BOBROWSKI-GAUL, S. 711, HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd.II, 6. Auflage, S. 775; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd.III S. 259.

114) BOBROWSKI-GAUL, S. 712, HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Auflage, S. 786; KASKEL-DERSCH, S.105; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 275.

115) BOBROWSKI-GAUL, S. 711 ff., DIETZ, § 52 Anm. 12; HUECK, S. 42 ff., 49; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Auflage, S. 775; KASKEL-DERSCH, S. 105; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 269 ff.

Eine dritte Auffassung sieht in der Betriebsvereinbarung eine rechtssetzende Vereinbarung - hiernach Vereinbarungstheorie -, die durch parallel gerichtete Willenserklärungen des Arbeitgebers und des Betriebsrats zustande kommt[116]. Diese Vereinbarung unterscheidet sich insofern von einem Vertrag im engeren Sinne, als bei letzterem sich zwei Parteien gegenüberstehen, die entgegengesetzte, aber einander korrespondierende Willenserklärungen abgeben, während bei der Vereinbarung auch die Erklärungen der Parteien die gleichen sind[117]. Dem Vertrag im engeren Sinne und der Vereinbarung ist gemeinsam, daß sie auf einen einheitlichen Rechtserfolg gerichtet sind. Das führt dazu, daß beide Begriffe unter den Oberbegriff "Vertrag im weiteren Sinne" fallen[118]. Somit ist nach der Vereinbarungstheorie die Betriebsvereinbarung ein "Vertrag im weiteren Sinne", und besondere rechtliche Konsequenzen gegenüber der herrschenden Vertragstheorie ergeben sich nicht[119].

Der Verfasser schließt sich im Nachfolgenden der herrschenden Vertragstheorie an[12o].

---

116) DIETZ, § 52 Anm. 12, 15.

117) NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 27o.

118) DIETZ, § 52 Anm. 12; HUECK, S. 5o; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 27o.

119) HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Auflage, S. 786.

12o) Das BAG hat zur Frage der Rechtsnatur der Betriebsvereinbarung, soweit ersichtlich, noch nicht Stellung genommen; BAG vom 16.3.1956 in BAG 3, 3 hat die Streitfrage offengelassen.

Umstritten ist von den Vertretern der Vertragstheorie die Frage der Parteien und des Inhalts der Betriebsvereinbarung. Der Betriebsrat wird als Organ[121], als gesetzlicher Vertreter[122] der Belegschaft und als Partei "in Ausübung seines betriebsverfassungsrechtlichen Amtes, der die Interessen der Belegschaft als deren Repräsentant wahrzunehmen hat", angesehen[123]. Der letzten Auffassung ist beizutreten. Der Betriebsrat erhält durch das Betriebsverfassungsgesetz einen eigenen Rechte- und Pflichtenkreis[124]. Man kann die Aufgabe des Betriebsrates als Amt bezeichnen, wie dies in § 37 Abs. 1 BetrVG geschieht[125]. Dieses Amt ist privatrechtlich, da die Aufgaben des Betriebsrates in der Wahrung derArbeitnehmerinteressen

---

121) So DIETZ, § 1 Anm. 22 ff.

122) So noch HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Auflage, S. 687; siehe aber die nun vertretene Auffassung von HUECK-NIPPERDEY in Grundriß des Arbeitsrechts, S. 304.

123) NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 264; so nun auch HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 304.

124) HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 304; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 19.

125) HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts S. 304; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 19.

im Betrieb liegen und die Arbeitnehmerbelegschaft als Rechtssubjekt dieser Interessenwahrnehmung dem Betriebsrat nicht untergeordnet ist (Subjektstheorie)[126]. Der Betriebsrat übt eine Funktion aus, die mit der eines Testamentsvollstreckers, eines Pflegers oder eines Vormunds usw. zu vergleichen ist[127]. Als echter Stellvertreter der Belegschaft kann der Betriebsrat nicht angesehen werden, da die Arbeitnehmerschaft durch ihn von der Ausübung der Mitwirkungsrechte ausgeschlossen ist[128]. Auch die Organstellung muß abgelehnt werden. Weder die Belegschaft als solche noch der Betriebsverband können selbst handeln; es fehlt ihnen die Rechtsfähigkeit[129], die für die Begründung einer Organstellung unerläßlich ist.

Der Inhalt einer Betriebsvereinbarung kann objektives Recht sein, so daß die einzelnen Bestimmungen normative Wirkungen haben[130]. Bestritten ist aber, ob daneben auch schuldrechtliche Verpflichtungen in der Betriebsvereinbarung

---

126) HUECK-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, BD. II, 6. Auflage, S. 691.

127) HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 3o4; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 19.

128) HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 3o4; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 18.

129) HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts S. 3o4

13o) BOBROWSKI-GAUL, S. 717; DIETZ, § 52 Anm. 15; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Auflage, S. 778; KASKEL-DERSCH, S. 1o5; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 293.

[illegible] sein können[131]. Die Vertreter des ausschließlich normativen Inhalts der Betriebsvereinbarung stützen sich auf den Rechtsgedanken des § 1 TVG[132], der den betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen normative Wirkung zuspricht. Dem ist zu folgen, da sonst die gleiche betriebsverfassungsrechtliche Regelung im Tarifvertrag normative Wirkung und in der Betriebsvereinbarung schuldrechtliche Wirkung hätte, was aber offenbar nicht beabsichtigt ist.

Zusammenfassend kann die Betriebsvereinbarung wie folgt definiert werden:

> "Die Betriebsvereinbarung ist der privatrechtliche Vertrag[133], der für den Betrieb zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat im Rahmen seines Aufgabenbereichs für die von ihm repräsentierte Belegschaft zur Festsetzung von Rechtsnormen geschlossen wird"[134].

---

131) Eine schuldrechtliche Wirkung bejahen: DIETZ, § 52, 44; HUECK, S. 73 ff.; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Auflage, S. 780; KASKEL-DERSCH, S. 108; eine schuldrechtliche Wirkung lehnen ab: GALPERIN-SIEBERT § 52 Anm. 20 und FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH § 52 Anm. 13 als Vertreter der Satzungstheorie; als Vertreter der Vertragstheorie ablehnend: NIKISCH, Arbeitsrecht III, S. 281; nun auch HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 390.

132) HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 329.

133) HUECK, S. 16; NIKISCH, Arbeitsrecht III, S. 259.

134) Nach HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 327.

Ein Vergleich der Betriebsvereinbarung mit dem Gedinge ergibt folgende Verschiedenheiten:

Parteien der Betriebsvereinbarung sind Arbeitgeber und Betriebsrat, während das Gedinge zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeiter zustande kommt.
Die Betriebsvereinbarung ist eine Gesamtvereinbarung[135], das Gedinge ist dagegen ein Einzelvertrag[135a].

Die Betriebsvereinbarung setzt objektives Recht, während das Gedinge den Arbeitsvertrag hinsichtlich der Lohnhöhe ergänzt und somit in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag eine schuldrechtliche Verpflichtung begründet.
Die Unterschiede zeigen, daß die Betriebsvereinbarung nicht den Anforderungen entspricht, die die Tarifverträge an das Gedinge stellen. Die Tarfiverträge setzen im Verhältnis zur Betriebsvereinbarung höherrangiges Recht[136]. Das bedeutet, daß durch eine Betriebsvereinbarung eine tarifvertragliche Regelung weder außer Kraft gesetzt noch eine andere Regelung getroffen werden kann. Eine Ausnahme ist nur dann zugelassen, wenn die Abweichung der Betriebsvereinbarung von der tarifvertraglichen Regelung zu Gunsten der Arbeitnehmer erfolgt[137].

---

135) HUECK, S. 16; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts,Bd. II, 6. Auflage, S.8; NIKISCH, Arbeitsrecht III, S. 259.

136) DIETZ, § 52 Anm. 3o; FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 52 Anm. 16; GALPERIN-SIEBERT, § 52 Anm. 32; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Auflage, S.8oo; NIKISCH, Arbeitsrecht III, S. 26o.

137) DIETZ, § 52 Anm. 3o; FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 59 Anm. 13a; GALPERIN-SIEBERT, Anm. 34 § 52; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, S. 8oo; NIKISCH Arbeitsrecht III, S. 295.

135a) Durch die Stellvertretung bei Abschluß des Gedinges wird die Einzelvertragsnatur nicht berührt.

Das gilt jedoch dann nicht, wenn die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag üblich geworden ist (§ 59 BetrVG)[138].

Die Regelung der Lohnhöhe für Gedingearbeiten durch Tarifvertrag ist nicht üblich geworden; vielmehr bestimmt der Tarifvertrag, daß die Regelung der Lohnhöhe einer späteren, einzelvertraglichen Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen bleibt.

Die Regelung der Lohnhöhe für Gedingearbeiten durch Betriebsvereinbarung bedeutet jedoch gegenüber der einzelvertraglichen Gedingeabrede keine Besserstellung der Arbeitnehmer, da nicht festgestellt werden kann, daß die Arbeitnehmer durch die Betriebsvereinbarung einen höheren Lohn verdienen können, als es durch einen Einzelvertrag möglich wäre. Vielmehr wird dem Arbeitnehmer durch die Betriebsvereinbarung die Möglichkeit genommen, einen Vertrag über die Lohnhöhe in jedem konkreten Einzelfall abzuschließen und dadurch eine höhere Entlohnung - als in der Betriebsvereinbarung vorgesehen - zu erreichen.

Für die Regelung des Gedinges gilt also der Vorrang des Tarifvertrages. Durch diesen ist das Gedingewesen so ausgestaltet, daß ein schuldrechtlich wirkender Einzelvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Lohnhöhe für Gedingearbeiten geschlossen werden muß.

---

138) DIETZ, § 59 Anm. 2e; FITTING-KRAEGE-OH-AUFFARTH, § 59 Anm. 12; GALPERIN-SIEBERT, § 52, Anm. 33; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, S. 801; NIKISCH, Arbeitsrecht III, S. 295.

Einen solchen Einzelvertrag stellt die Betriebsvereinbarung nicht dar. Die Regelung der Gedingelohnhöhe durch eine Betriebsvereinbarung verstößt somit gegen die tarifvertraglichen Vorschriften.

Der Verstoß einer Regelung in der Betriebsvereinbarung gegen eine Norm des Tarifvertrages hat die Rechtsfolge, daß die Regelung der Betriebsvereinbarung unwirksam ist[139], d.h. es gilt nicht die Regelung der Betriebsvereinbarung, sondern nur die des Tarifvertrages.

Für das Gedingewesen ist daher festzustellen, daß eine Betriebsvereinbarung den vorgeschriebenen Einzelvertrag über die Lohnhöhe nicht ersetzen kann.

Zu prüfen ist jedoch, ob die unwirksame Betriebsvereinbarung gemäß § 14o BGB in ein Gedinge umgedeutet werden kann. Eine solche Umdeutung wäre denkbar, wenn der Betriebsrat als rechtsgeschäftlich bestellter Vertreter der einzelnen Gedingearbeiter (§ 164 BGB) anzusehen wäre, und wenn durch die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelte Gedingelohnhöhe der Lohnanspruch der Gedingearbeiter in Form eines schuldrechtlich verpflichtenden Vertrags geregelt würde.

---

139) FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 52, Anm.3o; GALPERIN-SIEBERT, § 52Anm.6o; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, S. 384; NIKISCH, Arbeitsrecht II, S. 399.

Da die Betriebsvereinbarung ein Rechtsgeschäft des bürgerlichen Rechts darstellt[140], sind die Vorschriften des BGB über Rechtsgeschäfte grundsätzlich anwendbar[141]. Eine Ausnahme gilt zwar dann, wenn durch die Anwendung der Vorschriften des BGB die Besonderheit der Betriebsvereinbarung als Normsetzungsakt unberücksichtigt bliebe und sich deshalb unvertretbare Rechtsfolgen ergeben würden[142].

Hier wäre das bei der Anwendung des § 14o BGB aber gerade nicht der Fall. Die Umdeutung würde vielmehr dazu führen, daß die durch die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung bedingte Rechtsunsicherheit beseitigt würde, indem ein nunmehr wirksames Rechtsgeschäft an die Stelle der unwirksamen Betriebsvereinbarung treten würde. Auf die Betriebsvereinbarung ist § 14o BGB daher anwendbar.

14o) HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, S. 79o.

141) GALPERIN-SIEBERT, § 52 Anm. 13; HUECK, S. 5o; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, S. 79o.

142) So zum Beispiel bei der Anfechtung (§§ 119, 123 BGB), die zur Nichtigkeit von Anfang an führen würde (§ 142 BGB) mit dem Ergebnis, daß eine große Unsicherheit für eine Vielzahl von Personen entstehen könnte, deren Rechtsbeziehungen auch praktisch oft nicht mehr in den früheren Rechtszustand versetzt werden könnten; vgl. dazu DIETZ, § 52 Anm. 53; FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 52 Anm.37; GALPERIN-SIEBERT, § 52 Anm. 61; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, S. 791; NIKISCH, Arbeitsrecht III, S. 285.

§ 14o BGB setzt voraus, daß ein nichtiges Rechtsgeschäft vorliegt, das den Erfordernissen eines anderen Rechtsgeschäfts entspricht, und daß anzunehmen ist, die Parteien hätten bei der Kenntnis der Nichtigkeit das andere Rechtsgeschäft gewollt. Dem nichtigen Rechtsgeschäft in § 14o BGB steht ein endgültiges unwirksames Rechtsgeschäft gleich[143].

Die Betriebsvereinbarung über die Gedingelohnhöhe ist endgültig unwirksam, denn eine rechtliche Wirkung dieser Betriebsvereinbarung ist ausgeschlossen, da die Tarifbestimmungen die einzelvertragliche Vereinbarung über den Gedingelohn vorschreiben.

Es ist daher zu untersuchen, ob der Abschluß der Betriebsvereinbarung den Erfordernissen eines schuldrechtlichen Einzelvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Gedingearbeiter entspricht. Dann müßte der Betriebsrat als Vertreter jedes einzelnen Gedingearbeiters tätig geworden sein, und Arbeitgeber und der Betriebsrat als Vertreter der Gedingearbeiter müßten einen schuldrechtlich verpflichtenden Vertrag über die Gedingelohnhöhe vereinbart haben.

Bei Abschluß der Betriebsvereinbarung handelte der Betriebsrat in seiner Eigenschaft als betriebsverfassungsrechtlicher Repräsentant der Belegschaft und damit im eigenen Namen[144].

---

143) ERMAN, § 14o, 3; PALANDT-DANCKELMANN, § 14o, 1; vgl. auch BGH 4o, 222 = NJW 64, 347.

144) vgl. oben S. 1o1.

Wollte der Betriebsrat im Namen der einzelnen Gedingearbeiter handeln, so müßte er dies nach außen erkennbar machen, da sonst der Wille, im fremden Namen zu handeln, unberücksichtigt bleibt (§ 164 Abs. 2 BGB).

Hier sind keine Anhaltspunkte ersichtlich, daß der Betriebsrat für den einzelnen Gedingearbeiter tätig werden wollte. Eine Umdeutung nach § 140 BGB würde also in diesem Fall dazu führen, daß § 164 Abs. 2 BGB umgangen würde.

Daneben ist die Stellvertretung der Gedingearbeiter durch den Betriebsrat rechtlich nicht zulässig. Die Tarifverträge regeln die Frage der Stellvertretung beim Abschluß eines Gedinges dahingehend, daß ein durch die Gedingekameradschaft beauftragter Ortsältester oder Hauer (§ 14 Abs. 1 AO Erz), bzw. der Ortsälteste der Frühschicht (§ 7 C (4) MTV Metall) das Gedinge mit dem Vertreter der Arbeitgeber vereinbaren. Aus dieser Regelung ist erkennbar, daß die Tarifvertragsparteien nur "gedingeerfahrene" Vertreter der Arbeitnehmer zulassen wollten. Der Betriebsrat muß diese "Gedingeerfahrung" nicht unbedingt haben und soll auch beim Abschluß des Gedinges eine neutrale Stellung einnehmen, d.h. nicht direkt am Vertrag beteiligt sein. Das erhellt einmal aus der Regelung des § 7 C (4) MTV Metall, wonach das Gedinge "unter Mitwirkung eines Betriebsratsmitglieds" abgeschlossen wird. Daneben bestimmt § 7 C (5) MTV Metall, daß im Falle des Nichtzustandekommens eines Gedinges eine Überprüfung durch die Werksleitung "im Einvernehmen mit dem Betriebsratsvorsitzenden" stattzufinden hat.

Hier soll der Betriebsrat eine Vermittlerstellung haben; die Stellung des Betriebsrats bei Abschluß des Gedinges ist also grundsätzlich eine andere als die der Gedingeparteien.

Durch eine Beteiligung als Vertreter der Gedingearbeiter bei Abschluß des Gedinges würde sich der Betriebsrat seiner besonderen neutralen Stellung begeben.

Da demnach der Betriebsrat nicht als Vertreter der Gedingearbeiter aufgetreten ist und wegen der ausschließlichen Vertretungsregelung in den Tarifverträgen auch nicht als Vertreter auftreten konnte, ist eine Umdeutung der Betriebsvereinbarung in ein Gedinge als Einzelvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Gedingearbeiter nicht möglich.

Zusammenfassend ist daher festzustellen:
Die Betriebsvereinbarung erfüllt nicht die Erfordernisse der tarifvertraglichen Gedingeregelung und ist deshalb unwirksam.

Eine Umdeutung der Betriebsvereinbarung in ein den Tarifbestimmungen entsprechendes Gedinge ist nicht möglich.

Die Handhabung in der Praxis, das Gedinge durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln, ist ein Verstoß gegen die Tarifregelung und daher rechtlich unzulässig[145].

---

145) Zur Rechtsfolge der unzulässigen Gedingepraxis vgl. unten S. 118.

Die vorstehende Darstellung zur Betriebsvereinbarung scheint für das Ergebnis auf den ersten Blick überflüssig. Da aber einzelne Betriebe des Erzbergbaues - wie gezeigt wurde - dazu übergegangen sind, das durch Tarifverträge zwingend vorgeschriebene Gedinge durch Betriebsvereinbarung zu ersetzen, hielt es der Verfasser für notwendig, dennoch auf die grundsätzlichen Fragen der Betriebsvereinbarung in diesem Zusammenhang einzugehen.

Weiterführende dogmatische Überlegungen zu dem mit dem Betriebsverfassungsrecht angeschnittenen Fragenkreis konnten unerörtert bleiben, weil die vorliegende Arbeit in erster Linie der Darstellung von Rechtstatsachen gewidmet ist.

3. Anordnung durch die Betriebsführung

Neben Gesetz, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung kann eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers die Einzelheiten eines Arbeitsverhältnisses regeln[146]. Eine solche Anordnung gründet sich auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers[147], das noch heute aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses hergeleitet wird[148]. Das Direktionsrecht ist aber insoweit begrenzt, als Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag bereits eine rechtliche Regelung getroffen haben[149].

Für das Gedinge ist bereits im Tarifvertrag bestimmt, daß die Lohnhöhe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden muß.

Eine einseitige Anordnung der Betriebsführung widerspricht den Tarifbestimmungen schon deshalb, weil das Erfordernis des Einzelvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erfüllt ist. Die einseitige Anordnung ist lediglich eine Willenserklärung des Arbeitgebers; die für einen Vertrag erforderliche entsprechende Willenserklärung des Arbeitnehmers ist nicht vorhanden.

Auch die eventuelle Zustimmung des Betriebsrats kann die Rechtsnatur der einseitigen Anordnung nicht in eine Vereinbarung, d.h. in einen Vertrag im weiteren Sinne ändern.

---

146) HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, S. 160.

147) NIKISCH, Arbeitsrecht I, S. 255, 256.

148) BOBROWSKI-GAUL, S. 119; HUECK-NIPPERDEY, Grundriß des Arbeitsrechts, S. 51; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, S. 158; KASKEL-DERSCH, S. 26 u. S. 143 f.; NIKISCH, Arbeitsrecht I, S. 255; vgl. auch MOLITOR in RdA 1959, S. 5, der das Weisungsrecht auf die Organisationsgewalt des Arbeitgebers gründet.

149) BOBROWSKI-GAUL, S. 119; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, S. 161; NIKISCH, Arbeitsrecht I, S. 255, 256.

Der Vertrag im weiteren Sinne setzt wie der Vertrag im engeren Sinne eine Willenseinigung der Beteiligten voraus, die auf einen rechtlichen Erfolg gerichtet ist[150]. Aus diesem Erfordernis folgt, daß eine Interessensabwägung von den Beteiligten vorgenommen werden muß und eine Mitwirkung der Beteiligten am Zustandekommen des rechtlichen Erfolgs notwendig ist. Die Zustimmung ist jedoch ihrer Rechtsnatur nach nicht geeignet, zum Zustandekommen eines Rechtsgeschäfts beizutragen. Die Zustimmung ist vielmehr Wirksamkeitsvoraussetzung eines Rechtsgeschäftes[151]; sie läßt das Zustandekommen des Rechtsgeschäftes unberührt und bestimmt nur darüber, ob es wirksam ist[152]. Die unter Umständen wegen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats erforderliche Zustimmung zu einer Anordnung der Betriebsführung[153] läßt somit die Rechtsnatur der einseitigen Anordnung als solche unberührt und ist lediglich für die Wirksamkeit der betreffenden Maßnahme rechtserheblich.

Da nach den Tarifbestimmungen das Gedinge nicht durch eine einseitige Anordnung der Betriebsführung festgesetzt werden kann, sondern durch Vertrag vereinbart werden muß, erfüllt die einseitige Anordnung trotz der Zustimmung des Betriebsrats nicht die Erfordernisse der tarifvertraglichen Gedingeregelung.

Hat die Betriebsführung mit Zustimmung des Betriebsrats einen Gedingepreiskatalog erstellt, so ist

---

150) HUECK, S. 45 ff.; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 270.

151) ERMAN, Vor § 182, 1; FLUME, S. 886 ff.; PALANDT, Einf. v. § 182, 1.; STAUDINGER, § 182, 1.

152) STAUDINGER, § 182, 1 nennt die Zustimmung deshalb auch "Hilfsrechtsgeschäft" oder "ergänzendes Rechtsgeschäft".

153) Das Mitbestimmungsrecht kann auch durch Zustimmung des Betriebsrats ausgeübt werden; vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 94 ArbGG.

darin lediglich ein Angebot an die Gedingearbeiter zu sehen, daß diese annehmen müssen, damit ein Gedinge zustande kommt. Die Annahme des Gedingeangebots kann nicht stillschweigend, sondern muß ausdrücklich erfolgen, da die Tarifbestimmungen die Schriftform für das Gedinge vorschreiben. Soweit in der Praxis das Gedinge nicht schriftlich vereinbart wird, sondern für die Berechnung des Gedingelohns die von der Betriebsführung erstellten "Gedingepreise"[154] herangezogen werden, ist diese Handhabung des Gedingewesens rechtlich unzulässig[155].

4. Zusammenfassung

Das Gedinge ist nach §§ 7 C (4) MTV Metall; 14 Abs. 1 AO Erz ein schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeiter. Den Abschluß dieses Vertrages schreiben die Tarifbestimmungen vor, sofern eine Arbeit gedingefähig ist (§ 7 Abs. 1 Ziffer 2 MTV Eisen; § 7 C (1) MTV Metall).

Die Betriebsvereinbarung als kollektiver Normenvertrag, der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat als Repräsentant der Belegschaft zustande kommt, kann diesen Vertrag nicht ersetzen, da das Tarifrecht gegenüber der Betriebsvereinbarung höherrangiges Recht setzt und die Tarifbestimmungen nicht durch eine Betriebsvereinbarung außer Kraft gesetzt werden können.

Eine Anordnung, durch die Gedingepreise einseitig durch die Betriebsführung festgesetzt werden - auch mit Zustimmung des Betriebsrats -, kann lediglich ein Gedingeangebot nach §§ 145 ff. BGB darstellen, das

---

154) Siehe oben, S. 53, 55.

155) Zur Rechtsfolge der unzulässigen Gedingepraxis vgl. unten S. 118.

der Annahme durch den Arbeiter bedarf, damit ein Gedinge zustande kommt. Fehlt die Annahme des Gedingeangebots, die nicht stillschweigend erfolgen kann; so ist ein Vertrag über die Höhe des Arbeitsentgelts nicht geschlossen worden und den Tarifbestimmungen ist nicht genüge getan.
Nur ein zwischen Arbeitgeber und Arbeiter vor Ort schriftlich geschlossener Vertrag[156] entspricht den Anforderungen der Tarifverträge. Jede andere Handhabung des Gedingewesens im Erzbergbau bedeutet einen Verstoß gegen die Tarifbestimmungen.

D. Die Gedingepraxis und die bergmännische Untertagearbeit

Die Untersuchungen haben gezeigt, daß teilweise bergmännische Arbeiten im Zeitlohn (Schichtlohn)[157] und nicht bergmännische Arbeiten im Gedingelohn[158] vergeben werden.
Die Zulässigkeit dieser Gedingepraxis muß für den Eisenerzbergbau nach § 7 Abs. 1 Ziffer 2 MTV Eisen i.V.m. § 7 Abs. 1 Ziffer 1 MTV Eisen beurteilt werden. Nach § 7 Abs. 1 Ziffer 2 MTV Eisen sind "für alle Arbeiten, die im Gedinge verrichtet werden können, Gedinge abzuschließen". In § 7 Abs. 1 Ziffer 1 MTV Eisen wird bestimmt: "Der Leistungslohn unter Tage heißt Gedingelohn." Unter Einbeziehung dieser Bestimmung ist § 7 Abs. 1 Ziffer 2 MTV Eisen wie folgt zu verstehen: "Für alle Arbeiten unter Tage, die im Leistungslohn vergeben werden können, ist ein Gedinge abzuschließen"[159].

156) Wobei sich Arbeitgeber und Arbeiter entsprechend den Tarifverträgen vertreten lassen können.

157) Siehe oben S. 64 ff.

158) Siehe oben S. 52.

159) Nach der Erläuterung Nr. 2o zum MTV Eisen in IG Jahrbuch 1962/63, Tarifverträge, S. 4o4, gibt es unter Tage keinen Akkord, d.h. für eine akkordfähige Arbeit, wenn sie im Leistungslohn vergeben werden kann, ist ein Gedinge abzuschließen.

Auf die bergmännische Arbeit wird im MTV Eisen nicht abgestellt; es kommen somit auch nicht bergmännische Arbeiten für ein Gedinge in Betracht. Sofern eine Arbeit jedoch im Gedinge verrichtet werden kann, ist nach § 7 Abs. 1 Ziffer 2 MTV Eisen zwingend der Abschluß eines Gedinges vorgeschrieben. Zulässig ist im Eisenerzbergbau die Entlohnung einer bergmännischen Arbeit im Zeitlohn nur dann, wenn ein Gedingeabschluß nicht möglich ist (z.B. wegen der Nichtmeßbarkeit des Arbeitsergebnisses).

Für den Metallerzbergbau bestimmt § 7 C (1) MTV Metall, daß gedingefähige Arbeiten im Gedinge ausgeführt werden sollen. Der Begriff "gedingefähige Arbeit" umschreibt die bergmännische Arbeit[160]. Liegt eine bergmännische Arbeit vor, so soll ein Gedinge abgeschlossen werden. Die "Sollbestimmung" des § 7 C (1) MTV Metall ist auszulegen, d.h. es ist festzustellen, ob und unter welchen Umständen ein Gedinge zwingend abzuschließen ist. Für diese Auslegung ist das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeiter und Arbeitgeber heranzuziehen. Aus diesem Arbeitsverhältnis hat der Arbeiter, sofern er als Gedingearbeiter angelegt wurde, einen Anspruch auf den Abschluß eines Gedinges. Das setzt jedoch voraus, daß der Arbeiter eine gedingefähige Arbeit verrichtet und daß diese bergmännische Untertagearbeit im Gedinge vergeben werden kann, d.h.

---

160) Zum Begriff "bergmännische Arbeit" siehe oben S. 44.

daß eine Leistungsentlohnung für diese Arbeit überhaupt möglich ist, Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so muß gemäß § 7 C (1) MTV Metall i.V.m. dem Arbeitsvertrag ein Gedinge vereinbart werden. § 7 C (1) MTV Metall ist also wie folgt zu verstehen: "Für gedingefähige Arbeiten, die im Gedinge vergeben werden können, ist ein Gedinge abzuschließen."
Daraus ergibt sich, daß die Entlohnung einer bergmännischen Arbeit im Zeitlohn unzulässig ist, sofern die Voraussetzungen einer Leistungsentlohnung gegeben sind[161].
Im Gegensatz zu § 7 Abs. 1 Ziffer 1, 2 MTV Eisen ("Für alle Arbeiten ...") kommen nach § 7 C (1) MTV Metall nur gedingefähige, d.h. bergmännische Arbeiten für ein Gedinge in Betracht. Ein Gedinge für eine nicht bergmännische Arbeit ist nicht vorgesehen; diese Arbeiten müssen daher entweder im Akkordlohn (sofern die Voraussetzungen des § 7 Abs. 2 MTV Metall vorliegen) oder im Zeitlohn entlohnt werden.

E. Ergebnis

Die Zulässigkeitsprüfung zeigt, daß die Handhabung des Gedingewesens nicht mehr den Tarifbestimmungen entspricht. Die drei Voraussetzungen Leistungslohn, Vertrag und bergmännische Arbeit sind nicht immer gegeben. Vielmehr ist aus der Entwicklung in den vergangenen Jahren zu ersehen, daß die Praxis von den Voraussetzungen des Gedinges mehr und mehr abweicht, aber dennoch an

---

161) Die Voraussetzungen einer Leistungsentlohnung können nicht gegeben sein, wenn z.B. das Arbeitsergebnis nicht meßbar ist, die Gefährlichkeit einer Arbeit eine Leistungsentlohnung als unzweckmäßig erscheinen läßt oder wenn der Arbeiter eine qualitativ besonders gute Arbeit verrichten soll.

dem Begriff Gedinge festhält. Ein Zeitlohn, der durch die Betriebsführung in einem Preiskatalog für eine nicht gedingefähige Arbeit festgesetzt wurde[162], wird als Gedingelohn bezeichnet, obwohl keine der drei Voraussetzungen Leistungslohn, Vertrag und bergmännische Arbeit vorliegt.

In der Praxis hat sich eine Wandlung des Gedingebegriffs vollzogen. Gedinge bedeutet heute im Erzbergbau verschiedene bergmännische Entlohnungen. Ein Gedinge mit Leistungslohn wird als Leistungsgedinge, Akkordgedinge oder Prämiengedinge und im Gegensatz dazu ein Zeitlohn als Festlohngedinge bezeichnet. Liegt ein vertraglich vereinbartes Gedinge vor, so spricht man von einem "vereinbarten Gedinge". Daneben sind in einzelnen Betrieben bestimmte Begriffe üblich, mit denen bestimmte Merkmale der Entlohnung verbunden werden, so z.B. CM.-Gedinge, Trl.-Gedinge und SL.-Gedinge, die eine durch Betriebsvereinbarung festgelegte Prämienentlohnung bezeichnen.

Das Gedinge, wie es in den Tarifbestimmungen geregelt ist und heute noch in der Literatur gekennzeichnet wird, ist im Erzbergbau teilweise nicht mehr in Anwendung. Die Praxis hat unter Außerachtlassung der Tarifvorschriften Lohnformen und Entlohnungsmethoden entwickelt, die nach der tariflichen Gedingeregelung unzulässig sind. Diese Feststellung der Unzulässigkeit der derzeitig praktizierten Gedinge wegen Verstoßes gegen geltendes Tarifrecht führt dazu, daß die Berechnung des Arbeitsentgelts des Bergmanns einer gültigen Rechtsgrundlage entbehrt. Die Betriebsvereinbarungen und die Abreden der Gedingeparteien, die den Tarifbestimmungen widersprechen,

---

162) So z.B. ein Festlohngedinge auf Haverlahwiese, siehe oben Seite 64.

sind unwirksam[163], weil die Tarifverträge höherrangiges Recht setzen[164]. Dennoch dulden sowohl die Arbeitnehmer als auch die Tarifvertragsparteien den Verstoß gegen die Tarifnormen. Ein Vorschlag zur Beseitigung der Unzulässigkeit der Gedingepraxis ist bisher nicht gemacht worden. Eine Lösung ist aber nicht darin zu sehen, daß Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder die Industriegewerkschaft Bergbau und Energie als Tarifvertragspartei (§ 2 TVG) die Einhaltung der derzeitigen tariflichen Gedingebestimmungen gerichtlich erzwingen. Das wird durch die nachfolgende Darstellung der Ursachen ersichtlich, die zur heutigen Gedingepraxis geführt haben.

---

163) Vgl. für die Betriebsvereinbarung: FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 52 Anm. 3o; GALPERIN-SIEBERT, § 52 Anm. 6o; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, S.384; NIKISCH, Arbeitsrecht II, S. 399. Die Unwirksamkeit einer tarifwidrigen Abrede der Gedingeparteien folgt bereits aus § 4 Abs. 1, 3 TVG.

164) HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Aufl., S. 8oo; MAUS, § 4 Anm. 6o; NIKISCH, Arbeitsrecht III, S. 26o.

Kapitel IV

Die Ursachen der Entwicklung zur heutigen Gedingepraxis im Erzbergbau

A. Die Gründe für das Abweichen von den Tarifbestimmungen

1. Die Mechanisierung des Untertagebergbaues und die Einführung neuer Abbaumethoden

Bereits Untersuchungen im Steinkohlenbergbau haben gezeigt, daß die Mechanisierung des Untertagebergbaues nicht ohne Einfluß auf die Entwicklung des Gedingewesens geblieben ist[1]. Der Einsatz von Maschinen und die Einführung neuer Abbaumethoden haben zu einem Ansteigen der "Gedingearbeiter mit vereinbartem festen Lohn"[2] und zu Versuchen mit Prämienentlohnungen[3] geführt. Die Gründe für diese Entwicklung sind im Steinkohlenbergbau und im Erzbergbau die durch die Mechanisierung und neuen Abbaumethoden veränderte Arbeit des Bergmanns. Die traditionellen Arbeiten, Gewinnen mittels Hacke, Laden von Hand in Förderwagen und Ausbauen in Holz von Hand[4] werden dem Bergmann nicht mehr abverlangt; heute

---

1) GOOSMANN-LÜKE in Glückauf (1o1) 1965, S. 576 ff. HÖCKER in Glückauf (98) 1962, S. 142o; ROHDE, S. 63 ff.; SCHRÄER in Glückauf (1o3) 1967, S. 1174; Glückauf (1o3) 1967, S. 12o1 ff.; WALTHER in Glückauf (94) 1958, S. 697 ff.; Glückauf (95) 1959, S. 573 ff.; Glückauf (1o2) 1966, S. 515 ff.

2) WALTHER in Glückauf (94) 1958, S. 714; Glückauf (99) 1963, S. 88 ff.; Glückauf (1o2) 1966, S. 521.

3) BRENKEN, S. 51 ff.; SCHRÄER in Glückauf (1o3) 1967, S. 12o2; WALTHER in Glückauf (1o2) 1966, S. 516.

4) Vgl. WALTHER in Glückauf (1o2) 1966, S. 515.

stehen ihm für die Gewinnung und Abförderung Maschinen zur Verfügung. Der Fahrer eines Transloaders[5] oder eines Schaufelladers[6] oder die Arbeiter, die einen Continuous Miner bedienen[7], können nicht mit den Bergleuten der Vergangenheit verglichen werden. Die Arbeit der heutigen Bergleute besteht in der richtigen Bedienung einer Maschine, und das Arbeitsergebnis hängt von der Leistungsfähigkeit der Maschine, nicht mehr so sehr vom Leistungswillen der Bergleute ab.[8] Fehlt aber die Abhängigkeit des Arbeitsergebnisses von der Leistung und Geschicklichkeit des Bergmanns, so ist die Anwendung der Gedingebestimmungen problematisch[9]. Die Tarifbestimmungen gehen nämlich von der "normalen" Arbeitsleistung des Bergmanns aus, was bedeuten soll, daß das durch diese erzielte Arbeitsergebnis als Grundlage für die Lohnbemessung gilt.

Die Maschinen im Untertagebetrieb werden nicht ausschließlich von Bergleuten, sondern auch von Handwerkern bedient. Schlosser oder Elektriker stehen neben den Bergleuten am gleichen Arbeitsort und bilden mit diesen zusammen eine Belegschaft oder Gruppe. Handwerker müssen im Falle einer Störung in der Maschine sofort die notwendigen Reparaturarbeiten durchführen können. Bergleute und Handwerker ergänzen sich somit, und es

---

5) Vgl. oben S. 58

6) Vgl. oben S. 58.

7) Vgl. oben S. 62.

8) WALTHER in Glückauf (1oo) 1964, S. 399; ROHDE, S. 81.

9) SCHRÄER in Glückauf (1o3) 1967, S. 12o2.

stellt sich die Frage, ob die Arbeiten der Bergleute und Handwerker noch als bergmännische Arbeiten im überkommenen Sinne anzusehen sind.

Die Arbeiter an Maschinen im Vollgedinge zu entlohnen, kann unzweckmäßig sein. Wirkt sich die Förder- oder Abbauleistung direkt auf den Lohn der z.B. an einem Continuous Miner arbeitenden Bergleute aus, so werden diese bemüht sein, die Maschine mit Höchstleistung zu fahren, um das beste Arbeitsergebnis zu erzielen. Dabei kann die notwendige Wartung der Maschine vernachlässigt werden und ein erhöhter Verschleiß eintreten. Dieses Risiko zwingt die Betriebsführung, von einem Leistungslohn mit einem zu starken Leistungsanreiz (z.B. Vollgedinge) abzusehen.
Sind mehrere Maschinen in einem Bergwerk in Betrieb und ist das mit diesen Maschinen zu erzielende Arbeitsergebnis überall gleich und auch bekannt, so stellt sich die Frage nach dem Sinn einer einzelvertraglichen Vereinbarung über die Lohnhöhe mit jeder einzelnen Gedinge- oder besser Maschinenbelegschaft. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sind darin einig, daß alle Maschinenbelegschaften das gleiche Gedinge haben müssen, da alle unter den gleichen Arbeitsbedingungen arbeiten. Hier würde es also genügen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Vereinbarung über die Lohnhöhe aller an den Maschinen arbeitenden Bergleute einigen. Diese Überlegungen haben dazu geführt, die Maschinengedinge nicht mehr durch vertragliche Vereinbarungen mit jeder Maschinenbelegschaft auszuhandeln, sondern durch eine Betriebsvereinbarung die Gedingepreise für alle Bergleute an den Maschinen festzulegen[1o)].

1o) So die Trl.-Gedinge, SL.-Gedinge und CM.-Gedinge, die durch Betriebsvereinbarung festgesetzt wurden; vgl. oben S. 58, 62.

Das Festhalten am einzelvertraglichen Prinzip des Gedinges wäre hier nur noch eine Formalität, da von vornherein feststeht, daß alle Maschinenbelegschaften das gleiche Gedinge haben müssen.

Heute ist teilweise nicht die Quantität, sondern die Qualität des Arbeitsergebnisses entscheidend. Der Bergmann im Blockbruchbau[11] muß das hereinbrechende Erz planmäßig abziehen, da sonst der gesamte Erzblock hängen bleiben kann und nicht nachbricht[12]. Würde dieser Arbeiter in einem Leistungslohn entlohnt, so würde er das Erz dort abziehen, wo es am günstigsten hereingebrochen ist, damit er eine hohe Förderleistung erzielt. Hier würde also ein Leistungsanreiz der Arbeiter zu einem für die Betriebsleitung unvertretbaren Risiko führen. Daraus erhellt, warum sogenannte Festlohngedinge im Blockbruchbau gegenüber den Vollgedingen und unterproportionalen Gedingen überwiegen[13].

Zusammenfassend ist für den heutigen Untertagebetrieb im Erzbergbau festzustellen:
Teilweise bestimmt nicht mehr die normale Arbeitsleistung des Bergmanns, sondern die Maschine das Arbeitsergebnis; eine einzelvertragliche Vereinbarung über die Lohnhöhe mit jeder Maschinenbelegschaft ist überflüssig, wenn gleiche Arbeitsbedingungen vorliegen; die Arbeit des an einer Maschine arbeitenden Bergmanns ist nicht mehr die traditionelle bergmännische Arbeit.

---

11) Vgl. oben S. 66 ff.
12) Siehe JACOBS in Glückauf (1oo) 1964, S. 139o.
13) Vgl. oben S. 67.

Daher können die "normale Arbeitsleistung", "einzelvertragliche Regelung" und "bergmännische Arbeit" nicht mehr in jedem Fall die Voraussetzungen für die Lohnbemessung des heutigen Bergmannes sein. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung kann nicht geklärt werden, welche Entlohnungsformen für den Bergbau zweckmäßig und gerecht sind. Es soll lediglich dargestellt werden, daß die Voraussetzungen, von denen die Tarifbestimmungen und die Literatur über das Gedingewesen ausgehen, heute nicht mehr immer gegeben sind. Dabei wird ein grundsätzlicher Mangel des Gedingewesens ersichtlich.

Das Gedingewesen geht von dem Begriff "bergmännische Arbeit" aus[14] und knüpft an diesen Begriff die Rechtsfolge "einzelvertraglicher Leistungslohn"[15]. Die bergmännische Arbeit hat sich in den vergangenen Jahren geändert. Es kann nicht gesagt werden, das Bedienen einer Maschine sei keine bergmännische Arbeit. Die typische Arbeit des Bergmanns im heutigen mechanisierten Untertagebetrieb ist gerade das Bedienen einer Maschine. Es muß daher die bergmännische Arbeit heute so verstanden werden, daß sowohl die traditionellen Arbeiten des Bergmanns als auch die Arbeiten an den Maschinen von dem Begriff erfaßt werden. Hat sich die Voraussetzung, nämlich die bergmännische Arbeit, geändert, so stellt sich die Frage, ob die an diese Voraussetzung geknüpfte Rechtsfolge, nämlich "vereinbarter Leistungslohn" noch vertretbar ist oder ebenfalls geändert werden muß. Die Praxis hat diese Frage dahingehend beantwortet, daß sie von den tarifvertraglichen Normen abgewichen ist und

---

14) Vgl. oben S. 43, 73 ff.

15) Vgl. oben S. 73.

nach Entlohnungsformen gesucht hat, die den betrieblichen Bedürfnissen gerecht werden.

2. Allgemeine Mängel des Gedingewesens

Neben den in der veränderten Arbeitswelt des Bergmanns liegenden Gründen für das Abweichen von den Tarifbestimmungen, sind Mängel des Gedingewesens[16] eine weitere Ursache der heutigen Handhabung des Gedingewesens.

Eine Ungenauigkeit in der Vereinbarung über den Gedingelohn liegt in der globalen Schätzung der normalen Arbeitsleistung[17]. Diese Schätzung kann nur dann zu einem gerechten Lohn führen, wenn die tatsächlichen Gegebenheiten der zu vergebenden Arbeit - die nicht bekannt sind, sondern vermutet werden - richtig bewertet werden[18]. Die Bewertung ist aber nicht auf allen Schachtanlagen und nicht einmal an allen Arbeitsörtern derselben Schachtanlage gleich. Dadurch besteht die Möglichkeit, daß gleiche Arbeitsleistungen unter den gleichen Arbeitsbedingungen ungleich entlohnt werden[19].
Da objektive Grundlagen für die Bewertung der normalen Arbeitsleistung fehlen, versuchen die Gedingeparteien, eine möglichst gute Position vor Abschluß eines Gedinges zu erreichen[20]. Die Arbeiter erreichen diese,indem sie mit der Leistung zunächst zurückhalten und den Arbeitsaufwand als möglichst hoch erscheinen lassen. Die

---

16) ROHDE, S. 63 ff., gibt einen Überblick über die gegen das Gedinge vorgetragene Kritik.

17) ROHDE, S. 63.

18) DOHMEN, Gedingewesen, S. 76, nennt als Voraussetzung der richtigen Bewertung erfahrene Betriebspraktiker.

19) ROHDE, S. 65 ff.

20) ROHDE, S. 66.

Grundlage der Gedingefindung ist nicht der wirkliche Arbeitsaufwand für die zu entlohnende Arbeit, sondern die Geldsumme, die die Arbeiter verdienen wollen. Von dieser Geldsumme ausgehend, berechnen sie die Höhe des Gedingesatzes so, daß sie auf die erwünschte Lohnsumme kommen[21].

Die Ungenauigkeit der Globalschätzung führt zur Ausgleichung der unerwünschten Löhne durch Zu- oder Abschläge[22]. Durch diese sollen die durch unrichtige Schätzung entstandenen Mißverhältnisse zwischen Lohn und Leistung wieder beseitigt werden[23].

Die Mängel in der Gedingeentlohnung drücken sich in den Begriffen "Scheingedinge"[24], "Gedingeschere"[25], "Bergmannsglück" und "Bergmannspech"[26] aus. Die Ungenauigkeit der Globalschätzung gab auch Anlaß zu Streitigkeiten zwischen den Bergleuten und den Vertretern der Arbeitgeber; das Vertrauen der Arbeitnehmer in die Lohngerechtigkeit des Gedinges war nicht immer vorhanden[27].

---

21) ROHDE, S. 68.

22) ROHDE, S. 69.

23) BRENKEN, S. 47; ROHDE, S. 7o.

24) "Scheingedinge" sind Gedinge, für die formell ein Vertrag abgeschlossen wurde, obwohl das Leistungsergebnis nicht erfaßbar ist, vgl. ROHDE, S. 89.

25) "Gedingeschere" bedeutet die Kürzung des Gedingelohnes, um sog. "Lohnausreißer" zu vermeiden; vgl. DOHMEN, Gedingewesen, S. 48; HÖCKER in Glückauf (96) 196o, S. 664.

26) "Bergmannsglück" und "Bergmannspech" bezeichnen die nach Gedingeabschluß eintretenden Arbeitsbedingungen, die zu einem guten Arbeitsergebnis ("Bergmannsglück") oder zu einem schlechten Arbeitsergebnis ("Bergmannspech") führen können; vgl. HÖCKER in Glückauf (96) 196o, S.664; SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 978.

27) Vgl. DOHMEN, Gedingewesen, S. 17, der die Ergebnisse einer Umfrage des EMNID-Instituts, Bielefeld, aus dem Jahre 1951 veröffentlicht, nach der 31 % der Befragten das Gedinge "voll ablehnen" und 9 % das Gedinge "teils ablehnen"; 14% der Befragten machten keine Angaben, 46 % stimmten dem Gedinge zu" vgl.auch BRENKEN,S.47; neuere Untersuchungsergebnisse liegen nicht vor.

Im Steinkohlenbergbau hat man versucht, die Mängel der Globalschätzung durch die Gedingekalkulation zu beheben[28]. Im Erzbergbau ist diese jedoch tarifvertraglich nicht vorgeschrieben, so daß nach wie vor die Globalschätzung der normalen Arbeitsleistung hier die Grundlage der Gedingefindung ist. Um den dabei auftretenden Ungenauigkeiten zu entgehen, wurden im Erzbergbau Festlöhne oder Prämiengedinge vereinbart, bei denen eine mögliche Fehlschätzung der normalen Arbeitsleistung keine oder nur geringe Auswirkungen hatte. Die Globalschätzung der normalen Arbeitsleistung und die dadurch bedingten Mängel des Gedingewesens sind somit eine weitere Ursache für die heutige, von den Tarifbestimmungen abweichende Gedingepraxis.

B. Gründe für das Festhalten am Begriff "Gedinge"

Obwohl die im Erzbergbau praktizierten Entlohnungsmethoden nicht mit den tarifvertraglichen Gedingebestimmungen zu vereinbaren sind und auch nicht den Grundsätzen entsprechen, die die Literatur zum Gedingewesen entwickelt hat[29], wird der Begriff Gedinge für die heutige Entlohnung verwendet. Das Gedinge ist der Einzelvertrag über die Höhe des Leistungslohnes für bergmännische Arbeit[30]; dennoch bezeichnet man einen Festlohn als Festlohngedinge[31], eine durch Betriebsvereinbarung festgelegte Lohnregelung als Gedinge (CM.-Gedinge, Trl.-Gedinge, SL.-Gedinge)[32] und den Lohn für eine nicht bergmännische Arbeit als Gedingelohn[33]. Die Tarifparteien

---

28) Vgl. oben S. 46.
29) Vgl. oben S. 72 ff.
30) Vgl. oben S. 72.
31) Vgl. oben S. 64 ff.
32) Vgl. oben S. 58, 62.
33) Vgl. oben S. 52.

die eine Prämienentlohnung für den Bergbau vereinbaren, verwenden in den Tarifverträgen nicht den Begriff Prämienentlohnung, sondern die Begriffe Grundlohngedinge[34] oder Teilgedinge[35]. Es ist also das Bestreben ersichtlich, die Entlohnung des Bergmanns Gedingeentlohnung zu nennen.

Die Gründe für das Festhalten am Gedingebegriff liegen einmal in der bergmännischen Tradition. Seit jeher findet eine Unterteilung der Arbeiter unter Tage in Gedingearbeiter und Schichtlöhner statt[36]. Gedingearbeiter sind diejenigen Bergleute, die eine bergmännische Ausbildung erhalten haben und aufgrund dieser Ausbildung in der Lage sind, die besonders schwierige und verantwortliche Tätigkeit des Bergmannsberufes auszuüben[37]. Schichtlöhner sind entweder die Nichtbergleute (Handwerker oder Schlepper)[38] oder Bergleute, die nicht mehr im Gedinge beschäftigt werden können (z.B. wegen Krankheit oder Alters). Die Gedingearbeiter sind also die wichtigen Arbeiter im Bergbau[39]; Gedingearbeiter ist eine Qualifikation des Bergmanns, und die dauernde Beschäftigung eines Bergmanns im tariflichen Schichtlohn bedeutet für diesen eine berufliche Ab-

---

34) In § 4 Sondertarifvertrag vom 31.11.1967 in JG-Jahrbuch 1966/67, Tarifverträge, S. 667; § 4 Sondertarifvertrag über die Entlohnung der in mechanisierten Betrieben der Gewerkschaft Auguste Viktoria beschäftigten Gedingearbeiter vom 13.12. 1968 (noch nicht veröffentlicht).

35) In § 1 ZV Metall, vgl. oben S. 33.

36) WALTHER in Glückauf (99) 1963, S. 677.

37) SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 977.

38) Schlepper sind Arbeiter ohne bergmännische Ausbildung.

39) SCHREIBER in Glückauf (93) 1957, S. 978.

wertung. Hauer, Lehrhauer, Knappen[40] und Gedingeschlepper[41] werden auch dann als Gedingearbeiter angesehen, wenn mit ihnen ein Vertrag über einen Leistungslohn nicht abgeschlossen wurde. Es ist üblich, von "Gedingearbeitern mit Lohnabkommen", d.h. mit einem festen, von der Arbeitsleistung unabhängigen Lohn zu sprechen[42]. ROHDE[43] weist darauf hin, daß als Gedingelöhner grundsätzlich alle Untertagearbeiter gelten, die einen dem tariflichen Hauerdurchschnittslohn entsprechenden Lohn erhalten und als Schichtlöhner diejenigen, die im tariflichen Schichtlohn entlohnt werden. Daraus folgt, daß im Falle der Einführung einer neuen Entlohnung für Gedingearbeiter diese - im Gegensatz zum tariflichen Schichtlohn - als Gedingeentlohnung bezeichnet wird. Die traditionelle Unterscheidung Gedingearbeiter - Schichtlöhner hat also dazu geführt, daß in der bergmännischen Praxis der Begriff Gedinge heute als Gegensatz zur Entlohnung im tariflichen Schichtlohn gebraucht wird.

Neben diesem in der bergmännischen Tradition liegenden Grund sind gesetzliche Gründe für das Festhalten am Gedingebegriff ersichtlich.
Nach dem Bergmannsprämiengesetz vom 2o.12.1956[44] (BergPrG) wird den Bergleuten unter Tage eine

---

4o) Hauer, Lehrhauer und Knappen sind Bergleute, die sich besonderen bergmännischen Prüfungen unterzogen haben.

41) Gedingeschlepper ist ein angelernter Arbeiter im Bergbau.

42) DOHMEN, Gedingewesen, S. 263, spricht von "Gedingearbeitern mit Schichtlohn"; vgl. auch GOOSMANN-LÜKE in Glückauf (1o1) 1965, S. 576; WALTHER in: Glückauf (94) 1958, S. 697; Glückauf (95) 1959, S. 573; Glückauf (99) 1963, S. 68o; Glückauf (99) 1963, S. 881; Glückauf (1o2) 1966, S. 519; ROHDE S. 81.

43) S. 96.

44) BGBl. 1956 I, S. 927.

Geldprämie gewährt (§ 1 BergPrG). Die Höhe der Prämie war davon abhängig, ob der Arbeiter im Gedinge oder im Schichtlohn beschäftigt war. Der Gedingearbeiter erhielt DM 2,5o und der Schichtlohnarbeiter erhielt DM 1,25 pro verfahrene Schicht (§ 2 BergPrG). Durch Gesetz zur Änderung und Ergänzung des Gesetzes über Bergmannsprämien vom 22.12.1967[45] ist § 2 BergPrG dahingehend geändert worden, daß die Prämie in Höhe von DM 2,5o für jede unter Tage verfahrene volle Schicht - unabhängig von der Einstufung des Arbeiters als Gedinge- oder Schichtlöhner - gezahlt wird. Wenn auch heute die Bergmannsprämie für alle unter Tage arbeitenden Bergleute gleich hoch ist, so ist die Rechtsfolge, die das Bergmannsprämiengesetz bis 1967 an den Begriff Gedinge geknüpft hat, ein Grund gewesen, die Entlohnung der nicht im tariflichen Schichtlohn arbeitenden Bergleute als Gedingeentlohnung zu bezeichnen[46].

Eine günstigere Rechtsstellung als der Schichtlöhner hatte der Gedingearbeiter auch nach der durch das Knappschaftsrentenversicherungs-Neuregelungsgesetz (KnVNG) vom 21.5.1957[47] getroffenen Neufassung des Reichsknappschaftsgesetzes (RKnG). Dieses Gesetz ge-

---

45) BGBl. 1967 I, S. 1347.

46) Vgl. WALTHER in Glückauf (99) 1963, S. 677, der auf die Zunahme der Gedingearbeiter im Steinkohlenbergbau ab 1957 als Folge der höheren Prämie für Gedingearbeiter hinweist.

47) BGBl 1957 I, S. 533.

währte demjenigen, der 1o Jahre "Hauerarbeiten oder diesen gleichgestellte Arbeiten" verrichtet hatte, einen Leistungszuschlag zur Bergmannsrente, Knappschaftsrente und zum Knappschaftsruhegeld (§59 RKnG). Die Bergmannsrente (§ 45 RKnG), das Knappschaftsruhegeld (§ 48 RKnG) und die Ausgleichsleistung nach § 98 a RKnG wurden demjenigen Bergarbeiter, der "Hauerarbeiten oder diesen gleichgestellte Arbeiten" unter Tage für eine bestimmte Zeit ausgeführt hatte, zu einem früheren Zeitpunkt gewährt, als den übrigen Arbeitern. Mit dieser Regelung versuchte der Gesetzgeber, den besonderen Verhältnissen im Bergbau Rechnung zu tragen. Der Hauer, als Facharbeiter des Bergbaues, kann seine Arbeit erfahrungsgemäß nur eine begrenzte Zeit ausüben; danach ist er gezwungen, eine leichtere, geringer entlohnte Tätigkeit auszuüben[48]. Neben den Hauerarbeiten gibt es weitere Tätigkeiten, die einen vorzeitigen Verschleiß der körperlichen Leistungsfähigkeit herbeiführen. Diese Arbeiten stellte das Knappschaftsrenten-Neuregelungsgesetz den Hauerarbeiten gleich[49].

Der Begriff der Hauerarbeiten unter Tage und der diesen gleichgestellten Arbeiten ist gemäß § 49 Abs. 6 RKnG durch die vom Bundesminister für Arbeit erlassene Hauerarbeiten-Verordnung (HaVO) vom 4.3. 1958[5o] festgelegt worden. § 1 HaVO führt die typischen Hauerarbeiten auf, die durchweg von ausgebilde-

---

48) SCHIMANSKI, Anhang III, Hauerarbeiten VO, S.A 12b

49) Vgl. SCHIMANSKI, Anhang III, Hauerarbeiten VO, S. A 13.

5o) BGBl 1958 I, S. 137.

ten Bergleuten verrichtet werden. Ein besonderes Merkmal dieser Arbeiten ist, daß diese im Gedinge oder zu einem besonders vereinbarten Lohn ausgeführt werden[51]. Daneben werden auch Tätigkeiten aufgezählt, die im Schichtlohn entlohnt werden können, wenn der Abschluß eines Gedinges wegen der Art der Tätigkeit oder aus Sicherheitsgründen nicht zweckmäßig ist[52]. Den Hauerarbeiten gleichgestellte Arbeiten verrichtet nach § 3 HaVO, wer "im Gedinge oder zu besonders vereinbarten Lohn ..." beschäftigt ist. Ein besonders vereinbarter Lohn ist nach § 1 Abs. 2 HaVO "ein fester Lohn, der infolge besonders gelagerter Verhältnisse an Stelle eines regelrechten Gedinges gezahlt wird und der im Rahmen der möglichen Gedingeverdienste liegt."
Aus diesen Vorschriften ergibt sich, daß die Vergünstigungen der §§ 45, 48, 59, 98a RKnG denjenigen Arbeitern zugute kommen sollten, die Tätigkeiten unter Tage ausüben, die nicht üblicherweise im Schichtlohn, sondern normalerweise im Gedingelohn und nur aus besonderen Gründen im Schichtlohn entlohnt werden. Hier wird also ebenfalls die Unterscheidung Gedingearbeiter - Schichtlöhner vorgenommen, und auch hieraus ist zu erklären, daß die Entlohnung des Bergmanns, der nicht im tariflichen Schichtlohn entlohnt wird, als Gedingeentlohnung bezeichnet wird.

Durch das Finanzänderungsgesetz 1967[53] wurden die Bestimmungen des RKnG dahingehend geändert, daß ab 1.1.1968 alle ständig unter Tage beschäftigten Arbeiter versicherungsrechtlich gleichgestellt sind.

---

51) SCHIMANSKI, Anhang III, HauerarbeitenVO, S. A13.
52) SCHIMANSKI, Anhang III, HauerarbeitenVO, S. A13.
53) Vom 21.12.1967 BGBl 1967 I, S. 1259.

Auf die Art ihrer Tätigkeit kommt es nicht mehr an. Wegen der Übergangsregelung des § 98a RKnG i.d.F. des Finanzänderungsgesetzes 1967 vom 21.12. 1967 und des § 5 der Übergangsvorschriften zum Knappschaftsrentenversicherungs-Neuregelungsgesetz vom 21.5.1957 i.d.F. des Finanzänderungsgesetzes 1967 vom 21.12.1967 hat die Unterscheidung Gedingearbeiter - Schichtlöhner aber auch heute noch Bedeutung.

Kapitel V

Vorschlag zur tarifrechtlichen Neuregelung des Gedingewesens

A. Änderung des Gedinges

Da die Gedingebestimmungen der geltenden Tarifverträge den betrieblichen Bedürfnissen nicht mehr gerecht werden[1], hat die Praxis den Boden der tarifrechtlichen Regelung verlassen[2] und unter Beibehaltung des Gedingebegriffs neue Formen der bergmännischen Entlohnung entwickelt[3]. Diese Entlohnungsformen werden von einer rechtlichen Normierung nicht erfaßt, so daß sich ein rechtsfreier Raum gebildet hat. Die Rechtssicherheit ist nicht mehr gewährleistet, und die Aufgabe der rechtlichen Lohnregelung, nämlich die Vermeidung von Willkür und Unsicherheit[4], ist nicht erfüllt.
Zur Wiederherstellung der Rechtssicherheit ist es notwendig, die tarifrechtliche Ausgestaltung des Gedingewesens neu vorzunehmen.
Obwohl sich Literatur und Praxis der Mängel des herkömmlichen Gedingewesens und der dadurch bedingten Schwierigkeiten bei der Entlohnung des Bergmanns bewußt sind[5], ist man bestrebt, am "Gedinge" als der traditionell gewachsenen Form bergmännischer

---

1) Vgl. oben S. 119
2) Vgl. oben S. 77 ff.
3) Vgl. oben S. 126.
4) GAUL, S. 121; ROHDE, S. 122.
5) GOOSMANN-LÜKE in Glückauf (101) 1965, S. 576ff.; SCHRÄER in Glückauf (103) 1967, S. 1201 ff.; WALTHER in Glückauf (100) 1964, S. 389 ff.

Entlohnung festzuhalten[6]. Was unter Gedinge zu verstehen ist, darüber besteht jedoch keine Einigkeit; vielmehr werden drei Auffassungen vertreten:

Einmal wird das Gedinge als Bezeichnung für die Entlohnung des Bergmanns gebraucht, die nicht tariflicne Schichtlohnentlohnung ist[7]. Ob die Merkmale Leistungslohn, Vertrag und bergmännische Arbeit vorliegen, ist nach dieser Auffassung für die Bezeichnung der Entlohnung als Gedingeentlonnung nicht entscheidend[8].

Daneben wird mit Gedinge die einzelvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung vereinbarte Leistungsentlohnung (Akkord- und Prämienentlohnung) bezeichnet[9].

Die dritte Auffassung sieht im Gedinge die vertraglich vereinbarte Akkordentlohnung für bergmännische Arbeit[10].

Diese Mehrdeutigkeit zwingt dazu, die Neufassung des Gedinges zum Ausgangspunkt einer neuen tarifrechtlichen Regelung des Gedingewesens zu machen. Dabei muß geprüft werden, welche der drei Erfordernisse des herkömmlichen Gedinges[11], Leistungslohn, Vertrag und bergmännische Arbeit aufgegeben werden müssen, damit das Gedinge den betrieblichen

---

6) DOHMEN in Glückauf (1o3) 1967, S. 850; SCHRÄER in Glückauf (1o3) 1967, S. 12o2; WALTHER in Glückauf (1oo) 1964, S. 399 ff.; der Verfasser konnte bei seinen Untersuchungen feststellen, daß weder die Bergleute noch die Betriebsführer bereit sind, das "Gedinge" aufzugeben.

7) Diese Auffassung wird in der bergbaulichen Praxis vertreten, vgl. oben S. 128.

8) Vgl. oben S. 117.

9) Vgl. oben S. 84.

1o) Diese Auffassung ist in der Literatur herrschend; vgl. oben S. 72, 82.

11) Vgl. oben S. 72.

Bedürfnissen des heutigen mechanisierten Untertagebetriebs gerecht wird. Andererseits muß ein neues Gedinge Merkmale enthalten, die es berechtigt erscheinen lassen, von der bergmännischen Entlohnung im Gegensatz zu sonst üblichen Entlohnungen als Gedingeentlohnung zu sprechen.

B. Inhalt eines neuen Gedinges

1. Das neue Gedinge und das Merkmal "Leistungslohn"

Eine Entlohnung im Leistungslohn setzt voraus, daß das betriebliche Interesse in erster Linie auf die Mengenleistung gerichtet ist und daß das Arbeitsergebnis durch die beteiligten Arbeiter ausreichend beeinflußt werden kann[12]. Beide Voraussetzungen liegen im heutigen Bergbau nicht immer vor.

Das betriebliche Interesse ist z.B. im Blockbruchbau mehr auf die Qualität der Arbeit als auf die Quantität gerichtet[13]. Für die Betriebsführung ist entscheidend, daß das Erz planmäßig abgezogen wird. Erst durch das planmäßige Abziehen des Erzes wird eine hohe Durchschnittsförderung erreicht; die Betriebsführung nimmt in Kauf, daß die Arbeiter zugunsten der Genauigkeit der Arbeit im Einzelfall eine geringe Förderleistung erzielen. Das Arbeitsergebnis ist hier nicht von der Leistung des Bergmanns, sondern davon abhängig, daß das Erz schnell nachbricht[14].

---

12) GAUL, S. 141, der diese Erfordernisse als Voraussetzung einer Akkordentlohnung darstellt.

13) Vgl. oben S. 122.

14) Vgl. JACOBS in Glückauf (100) 1964, S. 1390.

Die Möglichkeit, durch die eigene Arbeitsleistung das Arbeitsergebnis zu beeinflussen, ist auch den an den Maschinen arbeitenden Bergleuten genommen. Hier bestimmen die Maschinen das Arbeitstempo und damit die Abbauleistung[15]. Daneben zwingt die Erhaltung der Maschinen den Arbeitgeber, von einem Leistungslohn mit zu starkem Leistungsanreiz abzusehen[16].

Diese Gegebenheiten im heutigen Bergbau sind wegen der durch die Mechanisierung veränderten Arbeitsbedingungen des Bergmanns nicht vorübergehender, sondern dauernder Natur[17].

Nach wie vor gibt es aber Arbeiten, bei denen das Interesse vorwiegend auf die Mengenleistung gerichtet ist und bei denen der Bergmann das Arbeitsergebnis ausreichend beeinflussen kann[18]. Will eine Gedingeentlohnung den Arbeitsbedingungen des heutigen Untertagebetriebs gerecht werden, so muß sie eine Entlohnung sowohl im Zeitlohn als auch im Leistungslohn zulassen. Für ein neues Gedinge muß daher das Merkmal des Leistungslohnes aufgegeben werden. Ein Gedingelohn könnte demnach ein Festlohn, Prämienlohn oder ein Akkordlohn sein. Wegen der Unterscheidung der einzelnen Entlohnungsformen wäre ein Gedinge über einen Festlohn als Festlohngedinge, über einen Prämienlohn als Prämiengedinge und über einen Akkordlohn als Akkordgedinge zu bezeichnen.

Damit würde eine Angleichung des Gedinges an die betriebliche Praxis vollzogen, die das Festlohn- und Prümiengedinge - allerdings

---

15) Vgl. oben S. 12o.

16) Vgl. oben S. 121.

17) Vgl. HÖCKER in Glückauf (98) 1962, S. 1420 ff.; SCHRÄER in Glückauf (1o3) 1967, S. 12o1 ff.; WALTHER in Glückauf (1oo) 1964, S. 591; Glückauf (1o2) 1966, S. 515 ff.

18) Vgl. oben S. 54/55, 63, 65, 68.

teilweise unzulässigerweise - bereits praktiziert[19].

Festlohngedinge, Prämiengedinge und Akkordgedinge wären in der Einteilung der Gedingespielarten[20] unter der Gedingegestalt einzuordnen. Mit Gedingegestalt sollte aber nicht mehr die Art der mathematischen Verknüpfung zwischen Lohn und Leistung[21], sondern die vereinbarte Entlohnungsform bezeichnet werden.

2. Das neue Gedinge und das Merkmal "Einzelvertrag"

Das Erfordernis der einzelvertraglichen Vereinbarung nach der herkömmlichen Gedingeauffassung wird mit den Unwägbarkeiten des Betriebs unter Tage begründet[22]: Durch das Fehlen von objektiven Grundlagen zur Bestimmung der normalen Arbeitsleistung gewinnen subjektive Schätzungen an Gewicht, woraus sich die Notwendigkeit der vertraglichen Einigung über die Lohnhöhe ergibt[23].

Diese Begründung geht davon aus, daß die normale Arbeitsleistung des Bergmanns das Arbeitsergebnis bestimmt, das wiederum für die Lohnbemessung entscheidend sein soll. Durch den Einsatz von Maschinen im heutigen Bergbau ist das Arbeitsergebnis jedoch weniger von der Arbeitsleistung des Bergmanns, sondern hauptsächlich von dem Arbeitstempo der Maschinen abhängig. Auf die normale Arbeitsleistung des Bergmanns kann daher für die

---

19) Vgl. oben S. 51 ff.; Siehe auch WALTHER in: Glückauf (95) 1959, S. 574; Glückauf (99) 1963, S. 887, der darauf hinweist, daß die Eigenart der bergmännischen Arbeit stets Gedingearbeiter mit Lohnabkommen gekannt hat; ebenso ROHDE, S. 81 ff.

20) Vgl. oben S. 25.

21) So DOHMEN, Gedingewesen, S. 262; vgl. auch oben S. 28.

22) DOHMEN in Glückauf (103) 1967, S. 849; HÖCKER in Glückauf (96) 1960, S. 659.

23) DOHMEN in Glückauf (103) 1967, S. 849.

Bestimmung der Lohnhöhe nicht abgestellt werden. Die Unwägbarkeiten des Bergbaues werden auch durch die Leistungsfähigkeit der Maschinen weitgehend kompensiert. Eine Änderung der Gebirgsverhältnisse, z.B. ein Wechsel von brüchigem zum festen Gestein, beeinflußt das Arbeitstempo der Maschine und damit die Abbauleistung nur gering oder überhaupt nicht. Die Leistung der Maschinen ist gleichbleibend und das zu erzielende Arbeitsergebnis bestimmbar.

Kann die normale Arbeitsleistung des Bergmanns nicht die Grundlage für die Lohnbemessung sein, und ist das Arbeitsergebnis bestimmbar, so ist eine einzelvertragliche Vereinbarung über die Lohnhöhe nicht notwendig. Vielmehr ist es zweckmäßig, durch Betriebsvereinbarung die Verdienstmöglichkeit der Bergleute an den Maschinen zu regeln. Die Bergleute, die an verschiedenen Arbeitsörtern mit gleichen Maschinen unter gleichen Arbeitsbedingungen arbeiten, müssen auch gleich entlohnt werden. Das einzelvertragliche Gedinge kann nicht gewährleisten, daß eine gleiche Entlohnung stattfindet.[24] Ein Gedinge, das durch Betriebsvereinbarung die Lohnhöhe der an den Maschinen arbeitenden Bergleute regelt, würde eine ungleiche Entlohnung jedoch ausschließen. Die Mechanisierung des Untertagebetriebs macht also erforderlich, daß neben der einzelvertraglichen Vereinbarung über die Lohnhöhe die Betriebsvereinbarung zugelassen wird. Das heutige Gedinge müßte somit sowohl ein Einzelvertrag als auch ein Kollektivvertrag sein. Ein Gedinge, das durch einen Einzelvertrag zustande kam, wäre

---

24) Vgl. oben S. 124.

als Vertragsgedinge und ein durch Betriebsvereinbarung geschlossenes Gedinge als Betriebsgedinge zu bezeichnen[25].

Da die Unterscheidung Betriebsgedinge - Vertragsgedinge die Vertragsnatur des Gedinges betrifft, nämlich die Frage, ob das Gedinge ein Kollektiv- oder Einzelvertrag ist, wäre nach der Gedingenatur das durch Kollektivvertrag geschlossene Betriebsgedinge und das durch Einzelvertrag vereinbarte Vertragsgedinge zu unterscheiden. Die Gedingenatur müßte in die Einteilung der Gedingearten[26] zusätzlich aufgenommen werden, wobei die Gedingenatur die Vertragsnatur des Gedinges kennzeichnet.

Gegen die Zulässigkeit der Lohnregelung für Gedingearbeiter durch Betriebsvereinbarung bestehen wegen § 59 BetrVG keine Bedenken. Nach

---

25) Der Abschluß von Betriebsgedingen ist auch unter bestimmten Voraussetzungen durch die Einführung der Gedingekalkulation im Ruhrkohlenbergbau zweckmäßig. Wird hier nämlich an einem mechanisierten Betriebspunkt ein Gedinge kalkuliert, so muß diese Gedingekalkulation auch für diejenigen Betriebspunkte maßgebend sein, an denen mit gleichen Maschinen unter gleichen Arbeitsbedingungen gearbeitet wird. Die einzelvertragliche Vereinbarung des Gedinges kann aber nicht gewährleisten, daß die einmal durchgeführte Kalkulation tatsächlich zur Grundlage der übrigen Gedinge gemacht wird. Ein Gedinge durch Betriebsvereinbarung für alle gleichen Betriebspunkte unter Zugrundelegung der Gedingekalkulation würde jedoch die gleiche Entlohnung aller unter gleichen Bedingungen arbeitenden Bergleute sicherstellen.

26) Vgl. oben S. 25.

§ 59 BetrVG können auch Arbeitsentgelte Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht üblich ist oder der Tarifvertrag den Abschluß von Betriebsvereinbarungen über Lohnregelungen ausdrücklich zuläßt. Diese Bestimmung ist eine Beschränkung der betrieblichen Selbstverwaltung zugunsten der Zuständigkeit der Gewerkschaften[27]. Die Gewerkschaften haben aber bisher die Regelung der Lohnhöhe für Gedingearbeiter nicht zum Gegenstand eines Tarifvertrages gemacht; daraus folgt, daß die tarifrechtliche Lohnregelung für Gedingearbeiter bisher nicht üblich ist. Daneben müßte das Betriebsgedinge durch eine neue Tarifregelung ausdrücklich zugelassen werden, da es nach der bisherigen Tarifregelung unzulässig ist[28].

Das durch die Anlegung des Gedingearbeiters begründete Arbeitsverhältnis empfängt automatisch den Inhalt einer zulässigen Betriebsvereinbarung[29], ohne daß es einer besonderen Vereinbarung der Parteien des Arbeitsvertrages bedarf. Die Verpflichtung der Arbeitsvertragsparteien, ein Gedinge abzuschließen[30], würde also durch ein Betriebsgedinge ersetzt. Auf den bergmännischen Arbeitsvertrag mit der Besonderheit, daß die Einigung über die Höhe des Arbeitsentgeltes einem später abzuschließenden Gedinge vorbehalten

---

27) DIETZ, § 59 Anm 1.; FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 59 Anm. 2 ; GALPERIN-SIEBERT, § 59 Anm. 4.

28) Vgl. oben S. 1o4.

29) DIETZ, § 52 Anm. 55; FITTING-KRAEGELOH-AUFFARTH, § 52 Anm. 21; GALPERIN-SIEBERT, § 52 Anm. 15; HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, 6. Auflage, S. 778; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. III, S. 287.

3o) Vgl. oben S. 92.

bleibt, hätte das Betriebsgedinge aber nur dann Einfluß, wenn der Bergmann mit einer lohnrechtlich durch Betriebsgedinge geregelten Arbeit beschäftigt wird. Nur in diesem Fall gilt das Betriebsgedinge als Vereinbarung über die Lohnhöhe im Sinne des Arbeitsvertrages; in den übrigen Fällen, d.h. sofern die von dem Bergmann übernommene Tätigkeit lohnrechtlich nicht durch eine Betriebsvereinbarung geregelt ist, hätten die Arbeitsvertragsparteien nach wie vor einen Anspruch auf Abschluß eines die Lohnhöhe festlegenden Vertrages.

3. Das neue Gedinge und das Merkmal "bergmännische Arbeit"

Nach den "Gemeinsamen Erläuterungen der Tarifparteien"[31] zum MTV Steinkohle sind bergmännisch diejenigen Arbeiten, die einmal durch die gegenüber anderen Wirtschaftszweigen bestehenden Besonderheiten des Untertagebetriebs geprägt sind und die zum anderen eine spezielle bergmännische Ausbildung erfordern, damit der Bergmann die Arbeiten ohne Gefährdung für sich und andere bewältigen kann.

Auch wenn sich die Arbeitsbedingungen des Bergmanns durch die Mechanisierung geändert haben, so ist die Arbeit unter Tage dennoch nicht vergleichbar mit Arbeiten über Tage, und nach wie vor erfordert die Ausübung des Bergmannsberufes besondere Kenntnisse der bergbaulichen Betriebsverhältnisse. Daher müssen auch für diese Arbeiten den besonderen Verhältnissen gerecht werdende Entlohnungsgrundsätze gelten. Diejenigen Arbeiten unter Tage, die

---

31) In IG BERGBAU UND ENERGIE, Richtig kalkulieren macht sich bezahlt, S. 35; vgl. oben S. 44.

mit Übertagearbeiten vergleichbar sind, können nach den für die Übertagebetriebe geltenden Entlohnungsgrundsätzen entlohnt werden; für eine Gedingeentlohnung kommen sie nicht in Betracht. Nur bergmännische Arbeiten, deren Entlohnung nach den in den übrigen Wirtschaftszweigen üblichen Grundsätzen Schwierigkeiten bereitet, können Gegenstand einer Gedingeentlohnung sein. An dem Merkmal der bergmännischen Arbeit ist daher für den neuen Gedingebegriff festzuhalten. Bergmännische Arbeiten können dabei auch die Arbeiten sein, die von Bergleuten und Handwerkern mit Maschinen verrichtet werden[32].

4. Definition des neuen Gedinges

Für ein neues Gedinge sind die Merkmale Leistungslohn und Einzelvertrag aufzugeben, da mit diesen Merkmalen eine Gedingeentlohnung als Entlohnung des Bergmanns den betrieblichen Bedürfnissen heute nicht mehr gerecht wird[33]. Damit aber die Bezeichnung Gedinge überhaupt berechtigt ist, müssen die Merkmale des neuen Gedinges aufgezeigt werden, die eine Besonderheit gegenüber den sonstigen Entlohnungen darstellen. Diese Besonderheit der neuen Gedingeentlohnung besteht darin, daß im Einzelfall auf die zu entlohnende bergmännische Tätigkeit abgestellt wird. Während für Arbeiter in Übertagebetrieben vielfach eine generelle Entlohnung nach Berufsgruppen (Schlosser, Elektriker, Dreher, Maurer, Zimmermann etc.) oder eine individuelle

---

32) Vgl. oben S. 12o ff.
33) Vgl. oben S. 133 ff.

Leistungsentlohnung nach objektiver Bestimmung des Zeitaufwandes für die zu entlohnende Tätigkeit stattfindet, ist eine generelle Entlohnung im Bergbau wegen der unterschiedlichen Schwierigkeiten der einzelnen Tätigkeiten nach der Berufsgruppe Bergmann unzulänglich und die objektive Bestimmung des Zeitaufwandes für einen Arbeitsvorgang nur selten möglich. Die unterschiedlichen Schwierigkeiten und die Vielgestaltigkeit der bergmännischen Arbeit machen vielmehr erforderlich, daß speziell für die im Einzelfall zu verrichtende Tätigkeit eine Vereinbarung über die Lohnhöhe und die anzuwendende Entlohnungsform getroffen wird. Diese Vereinbarung kann sowohl ein Einzelvertrag als auch eine Betriebsvereinbarung - die ebenfalls ein Vertrag ist - sein. Die Merkmale des neuen Gedinges sind also:

1. Abstellung auf die im Einzelfall zu entlohnende Tätigkeit;
2. Einzelvertrag oder Betriebsvereinbarung über Lohnhöhe und Entlohnungsform;
3. bergmännische Arbeit.

Diese Merkmale berechtigen zu der Bezeichnung Gedingeentlohnung als einer besonderen, mit Übertageentlohnungen unvergleichbaren, bergmännischen Entlohnung.

Mit den Merkmalen ist das neue Gedinge wie folgt zu definieren:

> Das Gedinge ist der durch Einzelvertrag oder durch Betriebsvereinbarung geschlossene Vertrag über die Lohnhöhe und die Entlohnungsform für die im Einzelfall zu verrichtende bergmännische Arbeit.

Die Darstellung der Gedingespielarten nach DOHMEN[34] ist zu ergänzen bzw. zu ändern:

Gedinge-natur	Vertragsgedinge		Betriebsgedinge
Gedingegattung	kurzfristig kündbar	langfristig kündbar	langfristig unkündbar
Gedingeform	Bezug auf Leistung der eigenen Arbeitergruppe		Bezug auf Leistung anderer Arbeitergrupp
	Kamerad-schafts-gedinge	Gruppen- Einmann-gedinge	Anteil- Koppel-gedinge
Gedinge-umfang	Einfaches Gedinge	Kombiniertes Gedinge	Rahmengedinge
Gedinge-gestalt	Festlohn-gedinge	Prämien-gedinge	Akkordgedinge
Gedinge-art	Einteilung nach metri-schen Maßen	Einteilung nach berg-männischen Maßen	Einteilung nach sonstigen Bezugs-größen

Umgearbeitete und erweiterte Diskussion der Gedingespielarten nach DOHMEN[34]

Die Gedingenatur kennzeichnet die Vertragsnatur des Gedinges; die Gedingegestalt bezeichnet - anders als bei DOHMEN[35] - die vereinbarte Entlohnungsform.

Unter welchen betrieblichen Voraussetzungen ein Betriebsgedinge oder ein Vertragsgedinge abgeschlossen werden kann und für welche Arbeiten ein Festlohngedinge, Prämiengedinge oder Akkordgedinge zulässig ist, muß der näheren Ausgestaltung der Tarifverträge durch die Tarifparteien überlassen bleiben.[36]

---

34) in Gedingewesen, S. 32 ff., 255 ff.; vgl. ob S. 25 ff.

35) In Gedingewesen, S. 262; vgl. auch oben S.2

36) So wäre z.B. möglich, daß die Tarifparteien ein Betriebsgedinge nur über Prämiengedinge und ausschließlich für mechanisierte Betrie punkte zulassen.

C. Zulässigkeit der Inhaltsänderung des Gedinges durch die Tarifparteien unter Berücksichtigung der Gedingebestimmungen im Allgemeinen Berggesetz

Die Regelung des Gedingewesens gehört nach § 1 TVG zur Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien[37]; denn das Gedingewesen betrifft den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern. Den Tarifparteien obliegt es daher, die Gedingebestimmungen an die veränderten betrieblichen Verhältnisse unter Änderung des Gedinges anzupassen.

Ein Tarifvertrag setzt wie ein Gesetz im materiellen Sinne Rechtsnormen, die aber gegenüber dem Bundes- und Landesrecht die schwächere Rechtsquelle sind[38]. Wegen der als Landesrecht weitergeltenden Bestimmungen der §§ 80 a - k ABG[39] könnten sich Bedenken gegen die Zulässigkeit einer Inhaltsänderung des Gedinges durch die Tarifparteien insofern ergeben, als der Gedingebegriff der §§ 80 b Abs. 2; 80 c Abs. 1; 80 k Abs. 1 ABG in dem herkömmlichen Sinn verwendet wird. Den Bestimmungen ist zu entnehmen, daß der Gesetzgeber für das Gedinge einen Einzelvertrag über einen Leistungslohn voraussetzt[40].

---

37) HUECK-NIPPERDEY-STAHLHACKE, § 1 Anm. 47, 51.

38) HUECK-NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, S. 393; HUECK-NIPPERDEY-STAHLHACKE, § 1 Anm. 21; NIKISCH, Arbeitsrecht, Bd. II, S. 227.

39) Vgl. oben S. 20.

40) Vgl. EBEL-WELLER, § 80 c Anm. 2.

Der Zulässigkeit einer Inhaltsänderung des Gedinges durch die Tarifparteien würden die gesetzlichen Gedingebestimmungen des ABG dann nicht entgegenstehen, wenn im Wege einer abändernden Rechtsfindung dem Gedinge des ABG der Sinn des neuen Gedinges gegeben werden könnte.

Nach der überwiegenden Ansicht ist eine vom Gesetz abweichende Rechtsfindung unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt[41]. Ausgangspunkt der Überlegungen, die zur Ausprägung dieser Ansicht geführt haben, war die Erkenntnis, daß das Gesetz nicht lückenlos in seiner Ausgestaltung ist, sondern manche Frage unbeantwortet läßt[42] und daß die rechtliche Ordnung an veränderte Verhältnisse angeglichen werden muß[43]. Sinn und Zweck der gesetzlichen Normen ist die angemessene Regelung der Lebensverhältnisse [44]. Haben sich seit Erlaß des Gesetzes Wandlungen vollzogen, die vom Gesetzgeber nicht erkannt oder bedacht worden sind, so kann die rechtliche Regelung der veränderten Lebensverhältnisse nicht mehr angemessen sein. Ist in einem solchen Fall aus dem Gesetz die Wertung für eine gerechte Lösung nicht zu entnehmen, so muß das Gesetz den veränderten Verhältnissen angepaßt werden[45]. Eine abändernde Rechtsfindung

---

41) BENDER in JZ 1957, S. 601; BOEHMER, S. 190 ff.; ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 345 ff.; ENGISCH, S. 154 ff., 180 ff.; FLUME, S. 297; RÜMELIN, S. 36 ff.; ZIMMERMANN in: NJW 1951, S. 950; NJW 1952, S. 960; NJW 1953, S. 485.

42) BOEHMER, S. 190; ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 336, 345; ENGISCH, S. 155; RÜMELIN, S. 35.

43) BENDER in JZ 1957, S. 595; BOEHMER, S. 190; ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 345; ENGISCH, S. 155; FLUME, S. 295; RÜMELIN, S. 36.

44) ENGISCH, S. 181; RÜMELIN, S. 36.

45) BENDER in JZ 1957, S. 601; BOEHMER, S. 190; ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 346; FLUME, S. 297; RÜMELIN, S. 36.

ist also dann geboten, wenn sich die durch das Gesetz zu regelnden Sachverhalte seit der Zeit des Erlasses des Gesetzes wesentlich[46] gewandelt haben[47] und das Gesetz dadurch der veränderten Wirklichkeit nicht mehr gerecht wird, d.h. rechtliche Folgen herbeiführt, die der Gesetzgeber vernünftigerweise nicht in der Weise gewollt hätte[48].
Nach der heute weitverbreiteten "Interessen- oder Wertungsjurisprudenz"[49] muß sich die Fortbildung des Rechts aber am Gesetz orientieren; sie muß nach dem Willen des Gesetzgebers forschen[50] und Sinn und Zweck der rechtlichen Regelung berücksichtigen[51]. Es muß nach der wirtschaftlichen Zweckmäßigkeit, der Praktikabilität, der Zumutbarkeit, nach der Verkehrssitte und dem Bedürfnis desVerkehrs gefragt werden[52]. Es ist bei der Rechtsfindung nach den Regeln zu urteilen, die der Gesetzgeber in diesem Fall aufstellen würde[53]. Auch darf das Erfordernis der Rechtssicherheit nicht entscheidend einer fortbildenden Rechtsfindung entgegenstehen.[54]

---

46) Vgl. ZIMMERMANN in NJW 1953, S. 486.

47) BENDER in JZ 1957, S. 601; ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 345; RÜMELIN, S. 36; ZIMMERMANN in: NJW 1953, S. 484; NJW 1952, S. 940; NJW 1953, S. 960.

48) BENDER in JZ 1957, S. 601; ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 346; ENGISCH, S. 182.

49) Vgl. BENDER in JZ 1957, S. 593 ff.; BOEHMER, S. 190 ff.; ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 345 ff.; ENGISCH, S. 134 ff., 180 ff.; FLUME, S. 297; RÜMELIN, S. 36 ff.; ZIMMERMANN in: NJW 1951, S. 948 ff.; NJW 1952 S. 959 ff.; NJW 1953, S. 484 ff.; die "Freirechtsschule", die eine Abweichung vom Gesetz grundsätzlich für zulässig erachtete, wenn die Vorschriften unbillig und unzweckmäßig erschienen (vgl. BOEHMER, S. 160 ff.) und die "Begriffsjurisprudenz", die den auf induktivem Wege gefundenen Allgemeinbegriffen die Eigenschaft denknotwendiger Rechtskörper zuschrieb und aus diesen ohne weiteres inhaltlich erfüllte Rechtssätze bilden zu können glaubte (vgl. BOEHMER, S. 73 ff.), werden heute kaum mehr vertreten.

50) ENGISCH, S. 182, 183.

51) BOEHMER, S. 190; ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 339.

52) ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 343.

53) ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 344.

54) ENNECCERUS-NIPPERDEY, S. 346.

Unter diesen Voraussetzungen ist das Gedinge der §§ 8o b Abs. 2; 8o c Abs. 1; 8o k Abs. 1 AGG zu untersuchen. Sinn und Zweck des Gesetzgebers bei Einfügung der §§ 8o a - k in das AGG im Hinblick auf das Gedinge war, daß eine rechtliche Regelung des Gedingewesens in den Arbeitsordnungen vorgenommen wurde[55]. Bis dahin oblag die Handhabung des Gedinges allein dem Arbeitgeber und den Arbeitern, und das wirtschaftliche Übergewicht blieb nicht ohne Einfluß auf das Gedinge[56]. Es sollte mit einer Gedingeregelung die Rechtssicherheit gewährleistet werden. Bei der Formulierung der Bestimmungen des AGG wurde von der damaligen Auffassung über das Gedinge ausgegangen. Den Normen ist aber nicht zu entnehmen, daß der Gesetzgeber ausschließlich eine Regelung für Verträge über Leistungslöhne vorschreiben wollte; vielmehr hätte er eine solche Regelung auch für Verträge über Festlöhne und Prämienlöhne sowie für das Zustandekommen der Gedinge durch Betriebsvereinbarung gefordert, wenn die Entwicklung des Gedingewesens bis zur heutigen Auffassung in der Praxis bekannt gewesen wäre. Der Gesetzgeber hätte das Gedinge der wirtschaftlichen Entwicklung angepaßt. Gründe der Rechtssicherheit stehen einer Anpassung des Gedinges im AGG an die heutigen Verhältnisse nicht entgegen; vielmehr erfordert die Rechtssicherheit die Anpassung[57].

---

55) Vgl. oben S. 2o.
56) JAEGER, S. 84; ROHDE, S. 11; vgl. oben S. 2o.
57) Vgl. oben S. 133.

Damit sind die Voraussetzungen einer abändernden Rechtsfindung erfüllt. Das Gedinge der § 8o b Abs. 2; 8o c Abs. 1; 8o k Abs. 1 ABG ist im Sinne des neuen Gedinges zu verstehen, und Bedenken gegen die Zulässigkeit der Inhaltsänderung des Gedinges durch die Tarifparteien bestehen nicht.

D. Neuregelung des Gedingewesens in den Tarifverträgen

Eine den betrieblichen Bedürfnissen gerecht werdende tarifvertragliche Regelung des Gedingewesens müßte um folgende Normen erweitert werden:

§ 1 Gedinge (1) Bergmännische Untertagearbeiten sind im Gedinge auszuführen[58].
(2) Das Gedinge ist der durch Einzelvertrag oder durch Betriebsvereinbarung geschlossene schriftliche Vertrag über die Lohnhöhe und die Entlohnungsform für die im Einzelfall zu verrichtende bergmännische Arbeit[59].
(3) Bergmännische Arbeiten verrichten auch Bergleute und Handwerker an mechanisierten Betriebspunkten, wenn ihre Tätigkeit eine spezielle bergmännische Ausbildung erfordert[6o].

§ 2 Gedingenatur (1) Ein durch Betriebsvereinbarung geschlossenes Gedinge heißt Betriebsgedinge. Ein Betriebsgedinge ist zu vereinbaren, wenn das Arbeitsergebnis bestimmbar ist und gleichbleibende Arbeitsbedingungen zu erwarten sind[61]. Für das Betriebsgedinge gelten die Vorschriften über das Vertragsgedinge sinngemäß[62].

---

58) Vgl. oben S. 142.
59) Vgl. oben S. 143.
6o) Vgl. oben S. 141 ff.
61) Vgl. oben S. 137 ff.
62) Damit sind die Vorschriften über Kündigung, Abschlußzeitpunkt, Gedingeabnahme, Nichtzustandekommen des Gedinges etc. gemeint.

(2) Ein durch Einzelvertrag vereinbartes Gedinge heißt Vertragsgedinge. Für alle nicht durch Betriebsgedinge lohnrechtlich geregelten bergmännischen Arbeiten ist ein Vertragsgedinge abzuschließen[63]. Parteien des Vertragsgedinges sind die Bergwerksgesellschaft und der einzelne Arbeiter[64].

§ 3 Gedingegestalt (1) Ein Gedinge über einen Festlohn ist ein Festlohngedinge[65]. Bei einem Festlohngedinge darf die Lohnhöhe den tariflichen Hauerrichtlohn nicht unterschreiten[66].

(2) Ein Gedinge über einen Prämienlohn heißt Prämiengedinge[67].

(3) Ein Gedinge über einen Akkordlohn ist ein Akkordgedinge[68]. Prämien- und Akkordgedinge sind so zu vereinbaren, daß bei normaler Arbeitsleistung der tariflich vereinbarte Gedingerichtsatz verdient werden kann.

Die übrigen Bestimmungen über Gedingeformen, Gedingearten, Abschlußzeitpunkt, Form, Kündigung, Gedingeabnahme, über die normale Arbeitsleistung, Nichtzustandekommen des Gedinges etc. können aus den zur Zeit geltenden Tarifverträgen unter Angleichung an die vorstehende Regelung übernommen werden. Der Verfasser verzichtet daher auf Vorschläge zur näheren Ausgestaltung dieser Normen.

---

63) Vgl. oben S. 146.

64) Vgl. oben S. 91ff.; die Gedingeparteien können sich natürlich vertreten lassen.

65) Vgl. oben S. 136.

66) Ob eine andere Mindestlohngarantie für Festlohngedinge vereinbart wird, muß den Tarifparteien überlassen bleiben.

67) Vgl. oben S. 136.

68) Vgl. oben S. 136.

Schluß

Das neue Gedingewesen im Vergleich mit dem historischen Gedinge

Das Gedingewesen hat sich seit seinem ersten Auftreten im Bergbau mehrmals gewandelt. Ursprünglich war es die Versammlung der Gewerken über Tage[1], auf der die "kost czu wurffen" und die "kost uf tage" vereinbart wurde[2]; "Gedingelohn" war sowohl Zeit- als auch Leistungslohn.

In späterer Zeit erfolgt die Arbeit im Gedinge, "damit besserer Fleiß in der Arbeit getan werde"[3]; Gedingelohn wird Leistungslohn. Beim Gedingeabschluß, der nach unter Tage verlegt wurde, wirkten "Geschworene" mit[4], die einen Vertragsentwurf vorlegten, den die Vertragspartner nur im ganzen ablehnen oder annehmen konnten[5]; von einem Vertrag im Sinne einer freien Vereinbarung konnte noch keine Rede sein.

Durch die Beseitigung des Direktionsprinzips in Preußen im Jahre 1860 oblag die Vereinbarung des Gedinges allein den Parteien[6]; seit dieser Zeit ist das Gedinge ein Einzelvertrag über einen Leistungslohn für bergmännische Arbeit. Über 100 Jahre hat sich

---

1) vgl. oben S. 15.
2) Vgl. oben S. 16.
3) Vgl. oben S. 17.
4) Vgl. oben S. 18, 19.
5) JAEGER, S. 80 ff.; ROHDE, S. 11.
6) Vgl. oben S. 20.

also das Gedinge in seinem grundsätzlichen Wesen nicht mehr gewandelt[7].

Die Mechanisierung und die damit verbundene veränderte Arbeitswelt des Bergmanns machen heute jedoch eine erneute Änderung des Gedingewesens notwendig. Die Merkmale Leistungslohn und Einzelvertrag müssen aufgegeben werden. Das Gedinge muß heute Leistungslohn und Zeitlohn zulassen, wie einst das historische Gedinge die "kost czu wurffen" und die "kost uf tage" kannte. Neben dem Einzelvertrag muß das Gedinge heute durch Betriebsvereinbarung vereinbart werden können, wie das historische Gedinge über Tage von allen Gewerken, also auf "Betriebsebene", geschlossen wurde.

Ob damit der Abschluß einer mehrere Jahrhunderte währende Gedingeentwicklung erreicht ist, kann nicht vorausgesehen werden. Die Praxis muß zeigen, ob die vom Verfasser vorgeschlagene Neuordnung des Gedingewesens den betrieblichen Anforderungen der Zukunft entspricht.

---

7) Von der staatlichen Regelung des Gedingewesens während der Zeit des Nationalsozialismus abgesehen; vgl. ROHDE, S. 17.

Anhang

Anlage 1:
Auszug aus dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter der Metallerzbergwerke vom 12.12.1961 i.d.F. vom 3.9.1962 (MTV Metall):

§ 7
A. Allgemeines

(1) Der für die geleistete Arbeit zu zahlende Lohn ist Zeitlohn oder Gedinge-(Akkord)lohn.

(2) Die Tariflöhne werden von den Tarifvertragsparteien vereinbart.

(3) Die Lohnzahlungszeiträume und Zahltage werden durch Betriebsvereinbarung geregelt.

(4) Wird ein Arbeitnehmer an Werktagen üblicherweise in verschieden entlohnten Arbeitsbereichen beschäftigt, so wird der Arbeitswertlohn des jeweiligen Arbeitsbereiches vom ersten Tage des Wechsels an gezahlt. Dies gilt auch für Sonn- oder Feiertagsvertretungen, soweit der Arbeitnehmer regelmäßig für den Einsatz vorgesehen ist. Auch bei Wechsel der Arbeitsbereich im Gedinge (Akkord) wird der Gedingelohn (Akkordlohn) des jeweiligen Arbeitsbereiches vom ersten Tage des Wechsels an gezahlt. In allen anderen Fällen einer vorübergehenden oder dauernden Verlegung in einen anderen Arbeitsbereich wird der bisherige Lohn für die Dauer der Verlegung bis zu 14 Kalendertagen ungemindert weitergezahlt. Bei Vertretung von Urlaubern und arbeitsunfähig Erkrankten wird der bisherige Lohn für die Dauer der Vertretung gezahlt. Ist die Arbeit in dem neuen Arbeitsbereich jedoch höher zu entlohnen, so gelten die Lohnsätze und Lohnbedingungen des neuen Arbeitsbereiches vom ersten Tage der Verlegung oder Vertretung an.

B. Zeitlohn

(1) Der Zeitlohn ist Stundenlohn und wird für die Arbeitszeit gezahlt.

(2) Bei Bereitschaftsdienst wird der Lohn für die Arbeitsbereitschaft ausschließlich der Pausen gezahlt. Die Dauer der Pausen, deren Lage sich nach den jeweiligen Betriebsnotwendigkeiten richtet, wird durch die Arbeitsordnung festgelegt. Arbeitsbereitschaft ist insbesondere die Tätigkeit der Hauswarte, Sanitäter, Boten, Pförtner und Wächter.

C. Gedingelohn

(1) Gedingefähige Arbeiten sollen im Gedinge ausgeführt werden.
Scheingedinge sind unzulässig, weil sie dem Grundsatz der Leistungsentlohnung widersprechen.

(2) Das Gedinge ist so abzuschließen, daß bei normaler Arbeitsleistung der tariflich vereinbarte Gedingerichtsatz verdient werden kann. Der Durchschnitt der Hauergedingeverdienste sowohl im Abbau als auch in der Aus- und Vorrichtung muß jeweils den tariflich vereinbarten Gedingerichtsatz erreichen.

(3) Die Mindestlöhne für Arbeitsbereiche unter Tage, die nicht analytisch bewertet werden, werden von den Tarifvertragsparteien vereinbart.

(4) Das Gedinge wird im Auftrage der Werksleitung durch den Obersteiger oder dessen Beauftragten unter Mitwirkung eines Betriebsratsmitgliedes mit dem Ortsältesten der Frühschicht vor Ort schriftlich abgeschlossen.
Der Ortsälteste erhält eine Durchschrift.
Das Gedinge ist spätestens bis zum 1o. des Monats, ein neues Gedinge bis zum 5. Tage nach Übertragung der Arbeit abzuschließen. Es gilt für den laufenden Monat, sofern nicht vorher aus sicherheitspolizeilichen, betriebstechnischen oder betriebswirtschaftlichen Gründen eine Einstellung des Betriebspunktes notwendig wird.

(5) Sind sich Betriebsvertretung und Ortsältester darüber einig, daß der von der Betriebsführung vorgeschlagene Gedingesatz nicht annehmbar ist, so ist eine Überprüfung des Gedingeangebotes durch die Werksleitung im Einvernehmen mit dem Betriebsratsvorsitzenden herbeizuführen. Diese ziehen die Ortsältesten der Kameradschaften dieses Betriebspunktes zu.

(6) Bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen kann der Ortsälteste der Frühschicht im Einvernehmen mit den Ortsältesten der anderen Kameradschaften des gleichen Betriebspunktes eine Änderung des Gedinges fordern. Kommt eine Änderung zustande, gilt sie von dem Zeitpunkt ab, in dem die wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen eingetreten sind. Als eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen kann es auch angesehen werden, wenn ein Betriebspunkt nicht nur vorübergehend überbelegt ist. Bei einer Änderung ist entsprechend Ziffer 4 Absatz 1 zu verfahren.

(7) Das abgeschlossene Gedinge und Änderungen gemäß Ziffer 6 müssen in das Gedingebuch eingetragen werden.

(8) Die Abnahme des Gedinges erfolgt am Monatsende möglichst gleichzeitig mit der Vereinbarung des neuen Gedinges.

D. Akkordlohn

(1) Akkordfähige Arbeiten sollen im Akkord ausgeführt werden. Scheinakkorde sind unzulässig, weil sie dem Grundsatz der Leistungsentlohnung widersprechen.

(2) Die Akkorde sind so abzuschließen, daß bei Normalleistung und unter normalen betrieblichen Verhältnissen der Arbeitswertlohn verdient wird.

(3) Unter Normalleistung versteht man die berufsübliche Leistung, die von geeigneten Arbeitnehmern nach ausreichender Einarbeitung genügender Übung, einwandfreier Arbeitsweise und unter den im Betrieb bestehenden Verhältnissen auf die Dauer erreicht werden kann, wenn die in der Vorgabezeit berücksichtigen Zeiten für persönliche Bedürfnisse und gegebenenfalls auch für Erholung eingehalten werden.

Anlage 2:
Auszug aus dem Manteltarifvertrag für die Arbeiter im Eisenerzbergbau vom 29.11.1962 und 29.4.1963 (MTV Eisen):

§ 6
Allgemeine Lohnregelung

I. Lohnarten

1. a) Zeitlohn (Schicht- oder Stundenlohn),
   b) Leistungslohn (Gedinge- und Akkordlohn).
Der Lohn richtet sich nach den Lohntarifverträgen.

2. Der Zeitlohn richtet sich nach den Lohngruppenkatalogen oder Arbeitswerttabellen der einzelnen Lohntarifverträge. Auch dem Leistungslohn kann das System der Arbeitsbewertung zugrunde gelegt werden.

3. Die Vergütung für die Lehrlinge wird im Zusammenhang mit den Lohntarifverträgen geregelt.

II. Wechsel innerhalb der Lohnarten und Lohngruppen
...

§ 7
Leistungslohn

I.
1. Der Leistungslohn unter Tage heißt Gedingelohn.

2. Für alle Arbeiten, die im Gedinge verrichtet werden können, ist ein Gedinge abzuschließen.

3. Das Gedinge ist so zu vereinbaren, daß der Hauer bei normaler (betriebsüblicher) Arbeitsleistung den im Lohntarifvertrag festgesetzten Gedingerichtsatz erreichen kann.

4. Der Gedingerichtsatz beträgt 12o % des Hauerzeitlohnes.

5. Gedingeabschluß und Laufzeit der Gedinge werden durch die Arbeitsordnung geregelt. Kommt eine Vereinbarung über das Gedinge in der durch die Arbeitsordnung festgelegten Frist nicht zustande, so hat jeder Gedingearbeiter Anspruch auf den Lohn, der sich aus dem angebotenen Gedinge errechnet.

6. Aus dem Gedingelohn ihrer Kameradschaft erhalten

Hauer	1oo %
Knappen nach dem 1. Jahr und Lehrhauer	95 %
Knappen im 1. Jahr und Gedingeschlepper nach dem 1.Jahr	92,5 %
Gedingeschlepper im 1. Jahr	9o %

II. Akkord

Akkorde in den Werkstätten, Aufbereitungen und Nebenbetrieben sind so zu vereinbaren, daß bei normaler Arbeitsleistung die am Akkord beteiligten Arbeiter 15 % über ihren Zeitlohn verdienen können.

Anlage 3:
Auszug aus der Arbeitsordnung für Arbeiter und Tarifangestellte im Erzbergbau vom 3.12.1954 (AO Erz):

IV. Lohn- und Gehaltszahlung

§ 13

(1) Die Entlohnung richtet sich nach den geltenden Tarifverträgen.

(2) Das Arbeitsentgelt der Arbeiter wird entweder als Schicht- oder als Gedingelohn berechnet.

§ 14

(1) Das Gedinge wird zwischen dem Betriebsführer bzw. seinem Beauftragten und dem von der Gedingekameradschaft beauftragten Ortsältesten bzw. beauftragten Hauer vor Ort schriftlich vereinbart. Der Ortsälteste bzw. der Beauftragte der Gedingekameradschaft erhalten eine Durchschrift für die gesamte Belegschaft ihres Betriebspunktes.

(2) Das Gedinge muß spätestens bis zum 1o. Arbeitstag des Monats bzw. am 1o. Arbeitstag nach Übertragung der Arbeit vereinbart sein. Ist im Falle der Fortsetzung der Arbeit vor demselben Arbeitsort das Gedinge nicht fristgemäß abgeschlossen, so ist der Arbeiter berechtigt, die Feststellung seines Lohnes nach Maßgabe des in der vorangegangenen Lohnperiode für dieselbe Arbeitsstelle gültig gewesenen Gedinges zu verlangen (§ 8o c Abs. 1 ABG). Das gilt für die Dauer einer Lohnperiode.

Kommt der Gedingeabschluß innerhalb der festgesetzten Frist nicht zustande, hat der Gedingearbeiter Anspruch auf den im Manteltarifvertrag festgelegten Lohn.

(3) Das Gedinge ist für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit, in der Regel aber für einen Monat und eine bestimmte Anzahl von Personen (gegebenenfalls auch für einen Mann) abzuschließen. Es endet, wenn die vereinbarte Geltungsdauer abläuft, die Arbeit beendet, eingestellt oder in der Ausführung grundlegend abgeändert wird. - Die Zahl der Personen der Gedingekameradschaft darf während der Geltung des Gedingevertrages nur dann erhöht oder herabgesetzt werden, wenn betrieblich notwendige Gründe es erfordern. Dasselbe gilt für den Austausch ganzer Gedingekameradschaften oder wesentlicher Teile der Gedingekameradschaft.

Für anlaufende Betriebspunkte können Anlaufgedinge abgeschlossen werden. Sie enden mit Ablauf der zu vereinbarenden Anlaufzeit.

(4) Wenn in einem Betriebspunkt ein ausreichender Überblick über die Betriebs- und Gesteinsverhältnisse sowie über die zu erreichende Leistung vorhanden ist, soll nach Möglichkeit ein Generalgedinge (= Abschluß des Gedinges für einen längeren Zeitraum als 1 Monat) abgeschlossen werden.

(5) Tritt eine wesentliche Änderung in den Arbeitsbedingungen ein, so kann eine sofortige Abänderung der Gedingesätze, jedoch ohne rückwirkende Kraft, verlangt werden.

Gründe für eine Änderung des Gedinges können sein:

a) wesentliche Veränderungen der Lagerstätte, der Gesteins- oder Betriebsverhältnisse,

b) ein Gedinge, das für einen anlaufenden Betriebspunkt gesetzt war und den Verhältnissen nicht mehr entspricht.

(6) Sprengmittel sind unter Abzug vom Bruttolohn nicht höher als zum Anschaffungspreis zu berechnen. Der Abgabepreis ist durch Aushang bekanntzumachen. Trägt das Werk die Sprengmittelkosten, entfällt diese Bestimmung.

(7) Die Gedingeabnahme erfolgt grundsätzlich am Monatsschluß oder nach Beendigung der Arbeit durch den Betriebsführer oder dessen Beauftragten im Beisein des Ortsältesten bzw. des Beauftragten der Gedingekameradschaft. Für unvollständige Ausführung von Arbeiten werden bei der Abnahme entsprechende Abzüge gemacht. Regel- und vorschriftswidrige Ausführung von Arbeiten ist unverzüglich zu beanstanden. Arbeiten (Nebenarbeiten), die nicht im Gedingevertrag vereinbart sind, müssen sofort nach ihrer Fertigstellung abgenommen werden. Nach Beendigung der Arbeit ist über die Höhe des Verdienstes für die außerhalb des Gedinges verfahrenen Schichten eine Bescheinigung auszustellen.

§ 15

Wird die im Gedinge vergebene Arbeitsleistung nach Anzahl der Fördergefäße bzw. nach Tonnen ermittelt, so werden unvollständig oder unvorschriftsmäßig beladene Fördergefäße nur ihrem wirklichen Inhalt entsprechend angerechnet. - Die Feststellung erfolgt derart, daß bei denjenigen Gefäßen, die wegen unzureichender Beladung nicht voll angerechnet werden sollen, der tatsächliche Inhalt gemessen bzw. gewogen wird. Bei unreiner Beladung wird das Erz durch Auslesen von dem übrigen Inhalt getrennt und mengenmäßig festgestellt. Soll ein Abzug erfolgen, so ist die betreffende Kameradschaft sofort zu unterrichten.

B I L D U N G S W E G

24. 2. 1943	als Sohn des Paul Joneleit und seiner Ehefrau Erna geborene Gerads in Gladbeck/Westfalen geboren
1949 - 1953	Besuch der Volksschule in Lüdinghausen/Westf. und Oberhausen/Rhld
1953 -1962	Besuch der mathematisch naturwissenschaftlichen Gymnasien in Oberhausen/Rhld und Wanne-Eickel
24. 2. 1962	Reifeprüfung in Wanne-Eickel
1962 - 1966	Studium der Rechtswissenschaft an der Universität des Saarlandes und an der Universität in Würzburg
8. 7. 1966	1. juristische Staatsprüfung in Würzburg
1966 - 1970	Gerichtsreferendar im OLG-Bezirk Hamm und gastweise in den OLG-Bezirken Braunschweig und Saarbrücken
8. 6. 1970	2. juristische Staatsprüfung in Düsseldorf
Seit August 1970	Rechtsanwalt in Bochum